CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL

Paris, 11 octobre 2018

DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ

LES TEMPS DE VIE DES FEMMES

ÉTUDE

Présentée au nom de
la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité

par

Raphaëlle MANIÈRE, rapporteure

SOMMAIRE

INTRODUCTION

La question des temps de vie des femmes ne peut être posée en dehors de celle, plus générale, des inégalités entre les femmes et les hommes. Elle en est tout à la fois le miroir et l'une des multiples causes, dans un ensemble qui doit être analysé de manière systémique. En y consacrant une étude, le CESE a souhaité montrer le caractère structurant du sujet et la manière dont il peut constituer un levier pour l'égalité entre les sexes et un accès plus large des femmes à leur citoyenneté pleine et entière.

La thématique des temps de vie des femmes est peu explorée. Si ses composantes et leur articulation, comme par exemple le travail et la maternité, font l'objet de statistiques et d'analyses, l'ensemble constituant la réalité de la vie des femmes est peu donné à voir, si ce n'est de manière parcellaire, notamment par les enquêtes décennales « Emploi du Temps » de l'INSEE, dont la dernière date de 2010.

Les temps de vie des femmes et des hommes interrogent les rôles sociaux de sexe autour des deux temps majeurs que sont le temps professionnel et le temps privé, lui-même divisé en temps consacré aux responsabilités familiales, aux tâches domestiques, au temps social et au temps personnel. Conformes aux stéréotypes de sexes, les tâches parentales et ménagères restent toujours assurées très majoritairement par les femmes, lorsqu'elles ne sont pas déléguées à d'autres femmes.

Les temps de vie différenciés entre les femmes et des hommes influent sur leurs parcours de vie respectifs. Dans les couples biactifs, seules les femmes se trouvent confrontées au dilemme maternité/carrière, puisque ces deux temps structurants et déterminants dans leur vie se jouent dans une temporalité identique, même si des stéréotypes pénalisent aussi les pères qui souhaitent consacrer un moment de leur vie à éduquer leurs enfants. Plus largement, les choix des femmes se retirant partiellement ou totalement du marché du travail, largement orientés par les normes sociales dominantes, ont des incidences fortes sur leur carrière, leur salaire et leur retraite et donc sur leur autonomie financière alors même que s'accroit fortement le nombre de familles monoparentales -dont 84 % ont à leur tête des femmes.

La présente étude met en lumière les différents temps de vie des femmes, leur évolution au cours de l'Histoire, leurs problématiques et les réponses qui y sont apportées. Elle souligne les insuffisants engagements de la société et des organisations qui génèrent des contraintes temporelles, - qu'elles soient

privées comme les lieux de travail, ou publiques comme les administrations, les écoles, les structures d'accueil des jeunes enfants etc. -, pour répondre au défi de la présence massive des femmes sur le marché du travail depuis les années 1960 et la double journée qui s'en suit. Elle montre comment les politiques publiques, et particulièrement la politique familiale, mais aussi les pratiques salariales, d'évolution des carrières et les conditions de travail influent sur les temps de vie et sur les arbitrages des couples, notamment à la naissance des enfants. Elle souligne également que l'articulation des temps a été laissée au seul domaine privé, individuel, et surtout, aux seules femmes alors même que de nouveaux temps contraints sont venus s'ajouter aux autres, comme celui consacré aux personnes proches dépendantes au regard de l'allongement de la durée de vie et de l'insuffisance des structures dédiées à leur prise en charge.

La société a certes connu des évolutions positives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, mais elle ne s'est pas suffisamment adaptée au désir et au besoin des femmes de travailler et a laissé en grande partie impensée l'articulation des temps de vie des femmes, ce qui a pu avoir des répercussions sur leur santé. Dépressions, burnout mais aussi maladies professionnelles résultent notamment de rythmes contraints, de partages déséquilibrés des tâches parentales et domestiques, de la charge mentale de l'organisation familiale et de modèles encore trop prégnants de « la femme parfaite » qui fait face à de multiples injonctions parfois contradictoires.

Pour que cesse ce « *statu quo* » inégalitaire et la tolérance sociale dont il fait, malgré des progrès, encore trop souvent l'objet, l'étude dresse des pistes en appelant à de nouvelles organisations pour qu'émerge enfin une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le domaine professionnel, avec un partage plus équilibré des responsabilités familiales et des tâches domestiques. La question des temps de vie des femmes relève du politique et forme un enjeu collectif qui appelle à une transformation profonde de la société, pour une meilleure articulation des temps sociaux pour toutes et tous.

I - LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL A L'ORIGINE DES DIFFÉRENCES SEXUÉES DES TEMPS DE VIE

La société française s'est construite sur un modèle « traditionnel » d'articulation des temps de vie des femmes et des hommes entre travail et famille. Ce modèle reflète une organisation précise des activités entre deux sphères : la sphère « productive », mobilisant la force de travail dans la production des biens et services, réservée aux hommes et la sphère « reproductive »[1] dédiée à la reproduction biologique de l'être humain et de sa force de travail (en assurant la tenue du foyer), assumée par les femmes.

Il s'agit pour la sociologue Danièle Kergoat de la « division sexuée du travail » : *« Les situations des hommes et des femmes ne sont pas le produit d'un destin biologique mais sont d'abord des construits sociaux. (…) Ils forment deux groupes sociaux engagés dans un rapport social spécifique : les rapports sociaux de sexe. Ces derniers, comme tous les rapports sociaux, ont une base matérielle, en l'occurrence le travail, et s'expriment à travers la division sociale du travail entre les sexes, nommée de façon plus concise : division sexuelle du travail*[2] *[qui] est la forme de division du travail social découlant des rapports de sexe »*[3].

Ces principes façonnent encore aujourd'hui l'organisation économique, sociale et sociétale française et déterminent toujours en grande partie les temps de vie des femmes et des hommes.

A - LE MODELE TRADITIONNEL DE L'HOMME POURVOYEUR DE REVENU

Jusqu'à l'industrialisation, les femmes sont agricultrices, artisanes, commerçantes, aux côtés des hommes, dans une économie majoritairement rurale et leur activité est loin de se réduire aux seules tâches ménagères et parentales. Le rôle de chef de famille se confond avec les fonctions d'un chef d'entreprise, de la même manière que se confondent activités productives et reproductives au sein de la famille. La vie sociale est organisée autour d'un lieu de vie commun, que cela soit à l'échelle d'un foyer ou d'un village où toutes et tous évoluent en mixité sous l'autorité masculine.

---

[1] « *L'activité reproductive » exercée par les femmes consiste à reproduire la force de travail par la mise au monde des enfants, leur soin et leur éducation ainsi que l'ensemble des tâches domestique ».* Danièle Kergoat in *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 3ème tirage, 2013.

[2] Le terme de « division sexuée du travail » est aujourd'hui plus fréquemment employé.

[3] Danièle Kergoat, *Division sexuelle du travail*, in *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 3ème tirage, 2013.

1. L'organisation sociale des sexes entre sphère privée et sphère publique

1.1. La dissociation domicile / lieu de production dévalorise le travail féminin

Au XIXème siècle, les industries se développent massivement et remplacent le modèle de la petite entreprise familiale agricole au sein de laquelle les deux tiers des femmes, hommes et enfants travaillent de manière indistincte dans une norme d'autosubsistance[4]. L'exode rural de 1880 puis l'industrialisation de la France et la concentration des moyens de production en un seul espace désormais extérieur au foyer entraînent la séparation géographique des activités liées à la production des ressources de celles liées à la reproduction de la force de travail. La société salariale se développe sur la base d'un modèle aujourd'hui qualifié de « traditionnel » : le régime d'articulation travail / famille fait de l'homme le pourvoyeur de revenus du ménage[5].

La sociologue Margaret Maruani précise que « *l'un des problèmes récurrents des statistiques du XXe siècle est justement l'activité féminine : quand une femme travaille-t-elle ? Quand cette activité compte-t-elle dans l'économie du pays ? Qu'est-ce donc que le travail d'une femme [6] ? »*

Ce modèle, sur lequel se sont construites toutes les sociétés occidentales, s'appuie sur **une organisation complémentaire et segmentée des rôles, des fonctions et donc des temps de vie des hommes et des femmes.** Celles-ci sont assignées aux activités reproductives gratuites, non valorisées[7], sans lesquelles les hommes ne pourraient pas exercer d'activité professionnelle, qu'elle soit salariée ou non.

1.2. Des soi-disant « qualités naturelles » qui assignent les femmes au travail domestique

Avec l'industrialisation s'affirme un discours qui assigne prioritairement les femmes à la sphère privée en raison de leur « nature féminine » : cela les distancie de l'activité productive du salariat. La bourgeoisie véhicule la figure de « la femme au foyer » comme un idéal et la désigne comme condition de respectabilité. La figure de la femme salariée apparaît rapidement comme

[4] Monique Meron, Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, La Découverte, 2012.

[5] Le « *breadwinner model »* ou « *M. Gagnepain »* et « *Mme Aufoyer »*, devenue plus récemment *« Mme Gagnemiettes »,* est un concept régulièrement employé dans la sociologie du genre notamment dans l'ouvrage de Mick Cunningham, *Changing attitudes toward the male breadwinner, female homemaker family model: Influences of women's employment and education over the lifecourse*, Social Forces. Oxford Journals, 2008.

[6] Monique Meron, Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, coll. « Sciences humaines », 2012,

[7] En opposition aux activités professionnelles rémunérées. Voir note de bas de page n°1, page 1.

déviante[8]. La « masculinisation des femmes » est vue comme un risque pouvant aboutir au renversement de l'ordre social et à l'effondrement de la famille. Ces schémas freinent l'accès et le droit des femmes au travail.

Le salaire des hommes est pensé comme le salaire « familial » qui doit apporter un niveau de vie suffisant à la famille entière, le salaire des femmes ne pouvant être qu'un appoint[9]. Sujets à ces représentations sociales et considérant que leur travail salarié ne peut qu'être temporaire, les industriels cantonnent les femmes à des travaux parcellisés et encadrés, synonymes de bas salaires, tandis que le contrôle des nouvelles machines, synonyme de requalification, est assuré par les hommes.

1.3. La non reconnaissance du travail des femmes et de sa valeur

La révolution industrielle, la séparation des activités de production et de reproduction (hormis dans l'agriculture) et l'aspiration sociale à un modèle de famille où les femmes ne travaillent pas ont pour conséquence la dévaluation de l'activité reproductive. Le temps et la valeur des activités de l'espace familial ne sont plus reconnus : **les femmes semblent entretenues par les hommes, tandis que les hommes ne semblent pas l'être par le travail domestique des femmes. Le travail des femmes effectué dans la sphère domestique devient invisible[10].**

La division sexuée du travail s'appuie sur deux principes qui déterminent encore les temps de vie des individus : un principe de séparation et différenciation des travaux effectués par les hommes et les femmes et un principe de hiérarchisation qui accorde aux hommes les fonctions à forte valeur sociale (encore prégnant dans l'exercice du pouvoir) et dévalorise le travail domestique effectué par les femmes. D'après Danièle Kergoat, *« Parler en termes de division sexuelle du travail, c'est aller au-delà du simple constat d'inégalités. C'est articuler cette description du réel avec une réflexion sur les processus par lesquels la société utilise cette différenciation pour hiérarchiser les activités[11] ».*

---

[8] Jules Michelet, *La Femme*, Hachette, 1860. Il est alors très mal vu que les femmes travaillent en usine : elles y connaîtraient le relâchement des mœurs, le concubinage, les naissances illégitimes et l'alcoolisme.

[9] Monique Meron, Rachel Silvera, « Salaires féminins : le point et l'appoint », *Travail, genre et sociétés*, 1/2006 (N° 15), p. 27-30.

[10] Monique Meron, Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, *La Découverte*, 2012.

[11] Danièle Kergoat, *Division sexuelle du travail*, in *Dictionnaire critique du féminisme,* PUF 2013.

2. Une construction de l'État social autour du modèle familial

2.1. L' «incapacité » civique et civile des femmes

L'idéal de la famille bourgeoise n'est pas sans lien avec le système juridique de la fin du XIXe siècle, emprunt du code civil napoléonien[12]. Ce dernier investit les hommes de la puissance maritale, maintient les femmes au sein de la famille et de l'espace domestique en instituant leur incapacité juridique lorsqu'elles sont mariées et en établissant leur dépendance et devoir d'obéissance vis-à-vis de leur père ou de leur époux. Le divorce, autorisé sous la Révolution et dans la première mouture du Code civil, est supprimé en 1816 à la Restauration, alors que **les femmes mariées sont assujetties à un statut de mineures**. L'article 1124 du code civil stipule que « *les incapables de contracter sont les mineurs, les interdits, les femmes mariées, dans les cas prévus par la loi, et généralement tous ceux auxquels la loi a interdit certains contrats* », ce qui crée une différence entre les femmes majeures, selon leur statut matrimonial. Les femmes sont interdites d'accès aux lycées et universités[13], ne peuvent signer un contrat, gérer leurs biens, sont exclues de tout pouvoir politique, du droit de vote, ne peuvent travailler sans l'autorisation du mari, ni percevoir elles-mêmes de salaire, ni voyager à l'étranger sans autorisation maritale.

2.2. Un système social et fiscal qui conforte le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur de revenus

Le système de protection sociale français a été pensé à partir d'un financement basé sur les richesses créées par le travail avec la généralisation de la cotisation sociale comme part intégrante de la rémunération des hommes et des femmes salariés. La cotisation sociale est la partie socialisée du salaire destinée à financer la couverture sociale des travailleurs et travailleuses. C'est ainsi que l'ensemble du système des indemnités journalières est établi sur un pourcentage du salaire perçu ainsi que les indemnités chômage. D'autres systèmes étrangers ont fait le choix de la fiscalité pour financer les besoins sociaux, déconnectés du travail, ce qui entraine certains droits sociaux *a minima.*

Des analystes soulignent que le système de protection sociale français a été pensé en cohérence avec ce régime traditionnel où seul l'homme chef de famille subvient aux besoins de tout le foyer. Selon l'économiste Hélène Périvier[14], le modèle fiscal institutionnalisé au début du XXème siècle encourage la dépendance financière des femmes et favorise le couple et les

---

[12] Au nom de la famille et de sa stabilité, les femmes sont soumises à l'autorité du mari. Le Code civil de 1804 traduit le modèle achevé de la famille patriarcale qui institue la puissance maritale et paternelle.

[13] Lorsqu'elles accèdent enfin à l'éducation c'est au sein d'établissements non mixtes à l'enseignement adapté (cuisine, couture etc.).

[14] Entretien de la rapporteure avec Hélène Périvier, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), 12 juillet 2016.

enfants. Elle estime qu'il *« porte l'assujettissement des femmes ; pour autant, il est très cohérent dans les droits et les devoirs de chacun »*, puisqu'il repose sur l'idée d'une « complémentarité des sexes ».

Il ressort de cette vision que la dépendance des femmes se reflète dans les notions de droits dérivés « d'ayants droits[15] », qui font dépendre l'accès aux droits sociaux des femmes des contributions sociales de leur conjoint au nom de la solidarité familiale. Ainsi, un travailleur peut obtenir plusieurs couvertures maladie pour une seule cotisation à la sécurité sociale. La femme est dépendante financièrement de son conjoint mais ce dernier lui doit une obligation alimentaire, y compris en cas de rupture du couple. La pension de réversion, pensée par les législateurs pour protéger les femmes de la perte de la pension de retraite du « pourvoyeur de revenus » décédé relève d'une même *familiarisation* des droits sociaux.

2.3. Une politique sanitaire et familiale qui donne une place centrale à la maternité

L'expression « politique familiale » regroupe toutes les mesures prises par l'État, la Sécurité sociale et les collectivités territoriales pour faire face aux charges financières induites pour élever des enfants. Ces mesures prennent la forme de prestations financières directement versées aux parents, d'une politique fiscale en faveur des familles, de l'instauration de congés parentaux mais aussi d'aides publiques versées à des infrastructures qui facilitent la garde des enfants et d'un crédit d'impôt pour la garde d'enfant à domicile.

Les politiques familiales successives ont eu une influence décisive sur la place et les temps de vie de chacun ou une. L'Etat et le Parlement, au travers de leur pouvoir exécutif et législatif pèsent sur les rapports sociaux de sexe et la division sexuée du travail en orientant, par les politiques sociales qu'ils décident, la participation des femmes à la sphère productive.

La sociologue Yvonne Guichard-Claudic met en évidence l'existence de deux tendances historiques opposées en matière de politique familiale : le courant *familialiste* et le courant *féministe*[16]. La vision *familialiste* tend à valoriser la « conciliation » des temps en incitant les mères à privilégier le soin aux enfants, dans une perspective le plus souvent nataliste. Elle valide en quelque sorte la reproduction des rôles sexués traditionnels. La perspective *féministe* insiste sur l'importance pour les mères de maintenir une activité professionnelle. Elle alerte sur les inégalités entraînées par le supposé « libre choix » (qui, de fait, repose majoritairement sur les femmes), et leurs conséquences (carrières, salaires, montant des pensions de retraite, sécurité économique et droits sociaux moindres). Au vu de la chronologie de la politique

---

[15] Ou encore dans l'expression définissant les femmes comme des personnes « à charge »

[16] Yvonne Guichard-Claudic, maîtresse de conférence en sociologie, module Parentalités et conjugalité, DIU études de genres, université de Rennes 2, année 2017-2018.

familiale, pour Sandrine Dauphin, le modèle français est « *le fruit d'une histoire plutôt hostile au travail des femmes et fortement imprégnée de natalisme*[17] ».

Historiquement, les référentiels respectifs de la politique familiale et des politiques publiques d'égalité se sont opposés. Les termes d'*articulation* ou de *conciliation* des temps révèlent les divergences : c'est plutôt le courant *familialiste* qui utilise le terme « conciliation », le courant féministe critiquant ce terme qui conforte l'idée d'un *« conflit entre les sphères publique et privée* [laissant] *supposer une idée de « libre choix » pour les mères entre maternité et travail, sans prendre en compte les contraintes sociales qui pèsent sur les choix, et plus particulièrement sur les femmes*[18] ». Le terme d'articulation donne une égale importance aux deux sphères sans les hiérarchiser et est plus à même d'évoquer les enjeux d'égalité femmes-hommes sans privilégier une sphère au détriment de l'autre.

La question reste encore centrale et les politiques publiques, qu'elles soient européennes ou nationales, évoquent plutôt la « conciliation » des temps. Le « choix » de ne pas travailler pour une mère relève-t-il réellement d'une volonté individuelle ou est-il imposé collectivement par une société encore très marquée par les stéréotypes de genre et la répartition sexuée du travail ?

Les premières lois sociales en matière de travail visent surtout à protéger la mère et l'enfant. La loi du 2 novembre 1892 limite la durée du travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de nuit dans l'industrie. Si les syndicats sont favorables à des lois protectrices, les mouvements féministes y voient plutôt des mesures de protection pour le travail masculin.

En 1909 est reconnue la possibilité d'un congé maternité de 8 semaines sans traitement avec arrêt facultatif. En 1913, le repos de l'accouchée dans les 4 semaines qui suivent l'accouchement et le paiement d'une allocation deviennent obligatoires. L'objectif est de favoriser la natalité et de réduire la mortalité infantile. L'indemnité est faible et suspendue en cas de fausse couche et le repos prénatal est facultatif.

Les premières caisses de compensation sont créées par les entreprises pour compenser les charges financières des familles nombreuses. Si certaines employeuses et certains employeurs y voient un intérêt social, il s'agit surtout de maintenir dans l'emploi les salariées et salariés tout en conservant un bon niveau de fécondité des ménages. En 1932, l'Etat légifère pour généraliser les allocations familiales pour tous les salariées et salariés de l'industrie et du commerce, l'adhésion des employeurs et employeuses à une caisse de compensation devenant obligatoire. Avec le décret-loi du 12 novembre 1938 le taux des allocations familiales devient proportionnel au salaire moyen

---

[17] Sandrine Dauphin, *La politique familiale et l'égalité femmes-hommes : les ambiguïtés du « libre choix » en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle*, in *Regards, Protection sociale*, N°50, décembre 2016

[18] Sandrine Dauphin *op. cité*.

départemental (5 % pour le premier enfant, 10 % pour le deuxième et 15 % pour chacun des suivants) indépendamment de la catégorie professionnelle.

En 1939, le code de la famille affiche un objectif clairement nataliste, il renforce la progressivité du barème pour les allocations à partir du 3ème enfant, supprime l'allocation au 1er enfant et transforme l'allocation de mère au foyer en allocation de salaire unique (ASU) étendue aux artisanes et agricultrices. Cet encouragement financier au maintien des mères au foyer s'accompagne de fait d'une régression significative du taux d'activité des mères de deux enfants entre 1946 et 1954. Sous le régime de Vichy, la maternité est même élevée au rang de devoir national.

Ainsi, l'histoire des allocations familiales démontre que, dès le départ, elles ont été attachées aux salaires et aux revenus des travailleurs indépendants et travailleuses indépendantes. Leur intégration dans la Sécurité sociale en 1945/1946 a consacré cet ancrage et cette légitimité. La cotisation sociale finance le hors travail, notamment pour cause de retraite, de maladie, de congé de maternité, d'invalidité, de compensation des charges familiales des salariés dont le travail doit permettre de subvenir à l'entretien de leurs enfants.

Les organisations syndicales n'ont cessé, notamment au sein des conseils d'administration des organismes sociaux et du Haut Conseil à la Famille, de défendre des allocations familiales sans conditions de ressources et le développement de modes d'accueil publics, dont les crèches collectives, ainsi que des accueils périscolaires en partie financés par la Sécurité sociale.

Après 1968 se confirme une aspiration forte des femmes salariées à pouvoir travailler. Leur présence massive dans le salariat et à temps plein s'étant définitivement imposée, l'attention portée par l'Etat à la « conciliation » à partir des années 1970 provient d'une volonté de maintenir le taux de fécondité des ménages. Au cours des années 1980-1990 s'imposent les premières lois pour l'égalité professionnelle, mais sans intégration particulière des enjeux liés aux temps de vie. **Dans les années 2000 émerge la prise en compte de la « conciliation » dans les critères de négociations relatifs à la réalisation de l'égalité professionnelle.** La création du congé paternité en 2002 est emblématique de l'inflexion souhaitée de la politique familiale vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

B - UNE ÉVOLUTION AU COURS DU XXEME SIECLE : DE NOUVEAUX DROITS POUR DE NOUVEAUX TEMPS DE VIE

1. Une légitimité nouvelle du travail des femmes

1.1. Les besoins de main d'œuvre dans le tertiaire favorisent l'émancipation des femmes par le travail

Les femmes ont régulièrement constitué une variable d'ajustement de l'emploi : elles sont incitées à retourner à la maison après avoir contribué à

l'effort de guerre[19] mais aussi après la crise économique des années 1930[20]. C'est durant la seconde moitié du XXème siècle que la croissance de l'emploi salarié des femmes se pérennise : elles représentent 33,4 % de la population active en 1962, 40,3 % en 1982[21].

Cette salarisation massive est une mutation sociale majeure qui impacte leurs temps de vie. Elle est due en partie aux bouleversements des structures productives avec l'affaiblissement de l'industrie et l'expansion du tertiaire qui conduisent à l'ouverture de nouveaux emplois de dactylographes ou secrétaires dans les entreprises et l'administration mais aussi d'infirmières et d'institutrices pour lesquels les qualités « féminines » dites « naturelles » correspondent aux compétences requises. Les femmes investissent les emplois tertiaires comme les services publics[22]. Les professions à majorité de femmes se situent entre deux pôles, l'un regroupant des emplois dont les tâches sont proches du travail domestique et l'autre correspondant à des postes intermédiaires dans l'administration. Ces mutations contribuent à attirer les femmes sur le marché du travail, consolidant **comme nouvelle norme la place et les temps de vie des femmes au travail hors domicile**.

Malgré une hausse du chômage en 1975, le taux d'activité des femmes ne fléchit pas et l'on assiste à la fin de la discontinuité de leur vie professionnelle notamment grâce à la maîtrise de leurs droits sexuels et reproductifs. Le modèle antérieur selon lequel leur carrière prenait une trajectoire discontinue avec des années entières d'interruption du travail pour se consacrer à l'éducation des enfants disparaît et avec lui la « courbe à deux bosses »[23] de l'activité professionnelle des femmes, cédant la place à un modèle d'activité continue, similaire à celui des hommes.

Si les femmes n'occupent pas les mêmes métiers que les hommes et sont moins bien payées, leur travail est toutefois considéré par les mouvements féministes et syndicaux comme libérateur. La sociologue Margaret Maruani nuance : *« pour conquérir leur autonomie dans une mise à distance du temps domestique, les femmes sont entrées massivement dans le salariat* [et, de ce

---

[19] 500 000 des 600 000 femmes employées dans l'armement pour contribuer à l'effort de guerre sont renvoyées dans leurs foyers à la fin de la 1ère guerre. Module histoire des femmes et des mouvements féministes, DIU études de genre, Rennes 2, année 2017-2018.

[20] En 1934, 90 % des personnes licenciées des P. et T. sont des femmes. Fanny Bugnon, *op. cité*.

[21] Monique Meron, Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012. Le chiffre est de 48,3 % en 2015 selon les derniers tableaux de bord INSEE 2017.

[22] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Repère La Découverte n° 287. Entre 1950 et 1990, la part des emplois tertiaires est passée de 40 à 70 %. Par ailleurs, de 1968 à 1973, le tertiaire représente 83 % des créations nettes d'emplois salariés, occupés majoritairement (à 60 %) par des femmes.

[23] Jusqu'alors, les femmes travaillaient en moyenne jusqu'à 21 ans puis leur taux d'activité s'effondrait aux âges de la maternité et de l'éducation des jeunes enfants pour remonter ensuite, plus faiblement, et dessiner ainsi une seconde « bosse » d'activité à partir de 48 ans. Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, 2000.

fait] *dans le rapport de subordination qu'il suppose par rapport au temps de l'employeur »*[24].

A partir de 1990, **la bi-activité des couples[25] devient la norme**. Leur proportion passe de 52 % à 58 % de 1990 à 2002. En 2011, trois-quarts des couples entre 30 et 54 ans sont biactifs, même si comme le souligne Brigitte Grésy[26] : *« Dans le couple* [biactif]*, il n'y a pas deux pourvoyeurs de revenus mais encore, majoritairement, un gros pourvoyeur de revenus et une pourvoyeuse de revenus qui reste un peu inférieure, sans qu'elle soit complètement d'appoint. Il demeure une inégalité dans la fonction de pourvoyeur et de pourvoyeuse de revenus ».*

Un nouveau modèle de cumul des activités professionnelle et familiale des femmes s'est imposé et, avec lui, celui de leurs temps de vie. C'est une originalité de la France par rapport à ses voisins européens que d'avoir conjugué forte croissance de l'activité des femmes et travail à temps plein jusqu'à la fin des années 1970. Depuis, le taux d'emploi des mères entre 25 et 54 ans (l'âge où les enfants sont le plus à charge) se dégrade : il n'a toujours pas retrouvé son niveau d'il y a dix ans et a baissé d'1,3 points depuis 2014 (74.7% en 2014, 73,3% en 2016)[27].

Désormais, les femmes « *transitent d'un cadre temporel à un autre mais aussi d'un espace à un autre pour construire de l'identité entre travail et famille »*[28].

1.2. Une politique d'accueil des jeunes enfants qui soutient l'intégration des femmes dans l'emploi salarié

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail est accompagnée dans les années 1970 d'une politique de prise en charge des jeunes enfants par la branche famille de la Sécurité sociale, avec une participation financière pour le développement des crèches, amplifiée avec les contrats crèches en 1982.

Si l'école préélémentaire assure quant à elle une éducation de qualité, gratuite, et la socialisation des jeunes enfants en dehors de la sphère familiale, l'accueil périscolaire va se développer avec la participation financière des communes et des caisses d'allocations familiales (CAF). Sur une période de 20 ans, la capacité d'accueil des crèches collectives quadruple. Avec les différentes crises économiques, les investissements en structures d'accueil marquent un arrêt et dans les années 1990, l'offre de garde collective stagne au profit de l'offre individuelle, solution moins onéreuse pour les collectivités territoriales

---

[24] Monique Meron, Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, *op. cité.*

[25] On parle de bi-activité pour un couple dans lequel les deux adultes travaillent, sont actifs ou perçoivent un salaire.

[26] Audition de Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), 13 avril 2016.

[27] Eurostat, « *Taux d'emploi par sexe, tranche d'âge, niveau d'éducation atteint et composition du ménage (%)* », 26-04-2018

[28] *Ibid.*

mais beaucoup moins égalitaire pour les parents. Au début des années 2000, le gouvernement décide une relance significative des financements CAF. Mais aujourd'hui, des restrictions budgétaires dans les territoires peuvent conduire à des réductions d'investissement et de fonctionnement dans les modes de garde.

1.3. De nouveaux modes de consommation qui libèrent du temps pour les femmes

Fortes de ce qui paraît être une « *dés-assignation* » aux seules activités reproductives, certaines femmes bénéficient parallèlement de l'avènement de nouveaux modes de consommation et équipements ménagers qui allègent le temps de travail domestique. Les nouveaux produits issus par cette société de consommation peuvent être considérés comme un confort supplémentaire du foyer rendu possible en partie grâce au salaire des femmes[29].

Selon Béatrice Ouin, membre du Comité économique et social européen : « *Ce qu'on a appelé la croissance économique des Trente Glorieuses, c'est en grande partie,* ***de la transformation de travail gratuit effectué par les femmes à leur domicile en travail salarié*** *: de nouveaux outils ont diminué le temps de travail domestique gratuit et créé des emplois dans l'industrie* »[30].

Parallèlement à cette autonomisation, les femmes deviennent aussi des consommatrices visées par un marketing stéréotypé et des publicités poussant à l'acquisition de biens matériels divers.

1.4. De nouveaux modèles conjugaux et parentaux

Le modèle du mariage et de la famille nucléaire composée d'un homme, d'une femme et des enfants, socle historique de la répartition et de la hiérarchisation des tâches au sein du couple, est fortement remis en cause par de nouveaux modèles familiaux. **La conjugalité et la parentalité évoluent, les temps de vie qui y sont liés également.**

La diminution du nombre des naissances et des familles nombreuses, rendue possible par la contraception, indique que les femmes ne s'identifient plus exclusivement à leur rôle de mère et veulent conserver du temps pour d'autres activités. L'âge de la première maternité recule. Après 1968, elles souhaitent participer à la vie sociale en dehors de leur foyer.

Mariés, pacsés ou concubins, les couples se séparent, divorcent, reconstruisent d'autres familles parfois recomposées avec les enfants issus de précédentes unions. Confiés pendant très longtemps quasi exclusivement aux mères, de plus en plus d'enfants connaissent désormais la résidence partagée.

La parentalité se vit désormais en dehors même des enfants biologiques, que ce soient ceux de la conjointe ou du conjoint ou ceux issus de la procréation

[29] Théorie développée par Evelyne Sullerot dans *La crise de la famille*, Fayard, 1992.
[30] Béatrice Ouin, *L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution*. Intervention à la CSW 61.

médicalement assistée ou de l'adoption par des parents du même sexe. Pour ces couples, la répartition des rôles conjugaux et parentaux tend vers un investissement des partenaires et un partage du temps à l'enfant plus égalitaire[31].

Le nombre de personnes vivant seules avec ou sans enfant(s) connait un fort accroissement, avec des temps de vie très différents selon que l'on est une personne seule avec enfant(s), travaillant ou à la recherche d'un emploi ou un ou une célibataire actif ou active ayant choisi de ne pas avoir d'enfant.

Avec l'accroissement de l'espérance de vie, les grands-parents sont davantage investis dans leur rôle auprès des petits enfants. Les grands-mères notamment, elles-mêmes parfois encore en activité, sont souvent sollicitées pour des gardes ponctuelles ou régulières. Ce sont parfois les mêmes personnes qui doivent s'occuper de leurs propres parents vieillissants, se retrouvant à assurer des soins aux deux bouts de la chaîne générationnelle. Leur temps de vie personnelle s'en trouve d'autant limité.

2. De nouveaux droits accompagnent l'émancipation des femmes

2.1. Des droits qui rendent les femmes plus actrices de leur vie

Comme le souligne l'étude du CESE *« 1968-2008 : Évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française »*[32], les quinze années écoulées entre 1960 et 1975 ont été marquées par des progrès majeurs concernant l'indépendance et la liberté des femmes.

a) Droits civiques et civils

En 1944, très tardivement par rapport aux pays voisins européens, le droit de vote est accordé aux femmes[33].

La Constitution de 1946 affirme dans son Préambule que « *la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme* »[34]. La mise en œuvre de ce principe d'égalité est toutefois très progressive et reste inachevée : les femmes mariées ont dû attendre la loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux pour que soit mis fin à leur incapacité juridique. Les femmes peuvent enfin exercer une profession sans le consentement de leur mari, travailler et ouvrir librement un compte en banque

---

[31] Virginie Descoutures, *Les mères lesbiennes*, Paris, Le Monde, PUF 2010 et Martine Gross, Jérôme Couturier, *Logiques conjugales et parentalités dans les familles homoparentales,* Cairn info 2014/1 n°52, pages 71 à 89.

[32] *1968-2008 : Évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française*, Étude du CESE rapportée pour la DDFE par Pierrette Crosemarie, 2009.

[33] Le suffrage universel masculin prévaut depuis 1848 en France. Plusieurs projets de loi instituant le vote féminin sont systématiquement rejetés par le Sénat. C'est finalement une ordonnance du 21 avril 1944 prise par le général de Gaulle qui consacre ce droit.

[34] En 2018, à la suite de l'annonce par le président de la République d'une réforme de la Constitution, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) et le Laboratoire de l'égalité ont présenté des propositions pour une Constitution garante de l'égalité femmes hommes.

sans autorisation de leur époux. Elles cogèrent avec ce dernier les biens du couple, avec une responsabilité identique. A cette date, le travail des agricultrices est reconnu, elles obtiennent le statut d'exploitantes agricoles.

La loi du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale conjointe modifie le Code civil et remplace la *puissance paternelle* par *l'autorité parentale conjointe*. Les deux époux assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille. En juillet 1975 sont instaurés d'une part le divorce par consentement mutuel et, d'autre part, la prohibition des discriminations au travail en raison du sexe : il est interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille sauf motif légitime.

b) Droits sexuels et reproductifs

Longtemps, les femmes n'ont pas eu le droit de disposer librement de leur corps. La contraception et l'avortement sont prohibés. La loi du 31 juillet 1920 réprime « *la provocation à l'avortement et la propagande anti-conceptionnelle* ». Le crime d'avortement est passible de la Cour d'assises et en 1942, sous Vichy, devient « crime contre la sûreté de l'État », passible de la peine de mort.

Sous l'influence des mouvements féministes et sociaux, les femmes acquièrent le droit à une maternité contrôlée avec l'adoption de la loi Neuwirth (1967) autorisant la prescription de la pilule pour les femmes mariées. En 1975 est adoptée, pour cinq ans[35], la loi Veil sur l'interruption volontaire de grossesse.

Dissocier sexualité et procréation, choisir de devenir mère, constituent une véritable révolution pour les femmes[36]. La maîtrise de leur fécondité a été une étape fondamentale dans la progression de l'égalité entre les sexes : elle a ouvert le champ des possibles et la revendication d'autres droits liés à **la réappropriation du temps traditionnellement consacré aux maternités.**

c) La promotion institutionnelle de l'égalité

L'avènement d'un féminisme institutionnel date de 1981 avec la construction d'un champ politique de l'égalité s'appuyant largement sur le droit européen. **Cette institutionnalisation de l'égalité se manifeste surtout à travers de nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle et de parité**.

---

[35] La loi Veil, en 1975, n'est que provisoire. La pénalisation de l'avortement n'est suspendue que pour une durée de cinq ans. Il faudra attendre le 31 décembre 1979 pour que l'avortement soit définitivement légalisé.

[36] Les droits sexuels et reproductifs ne sont toutefois jamais sécurisés. Malgré une législation qui en conforte l'accès, les menaces se perpétuent tant par la fermeture de centres de planification faute de financements que par la montée de conservatismes radicaux qui tentent de les interdire tant aux Etats-Unis qu'en Europe.

Le 13 juillet 1983, la loi Roudy affirme l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, transposant la directive européenne du 9 février 1976 introduisant la notion d' « égalité de traitement ». Elle encourage les partenaires sociaux à se saisir de la thématique. En 2001, la négociation sur cette thématique devient obligatoire et, en 2006, une loi sur l'égalité salariale fixe l'objectif d'atteindre celle-ci en 2010. Puis, des pénalités allant jusqu'à 1% de la masse salariale sont édictées et les sanctions sont renforcées par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes[37].

La parité est elle aussi réclamée, et plus généralement la présence des femmes dans les lieux de pouvoir et de décision dont elles sont alors exclues. Le décret du 18 octobre 1995 crée l'Observatoire pour la parité. Le « manifeste des 10 pour la parité »[38] pousse le gouvernement Jospin à annoncer en 1997 une réforme de la Constitution qui interviendra en 1999 et indiquera que *« la loi favorise l'accès égal des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives »*. La loi du 6 juin 2000 sur la parité en politique module l'aide publique aux partis politiques en fonction de leur respect de l'application de la parité pour la présentation des candidates et candidats aux élections. La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit l'instauration progressive de quotas pour assurer la parité dans les instances dirigeantes des grandes entreprises et un système de sanctions financières en cas de non-respect.

Suite à la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillères départementales et conseillers départementaux, des conseillères municipales et conseillers municipaux et des déléguées et délégués communautaires, et modifiant le calendrier électoral, les communes de 1 000 habitantes et habitants et plus, au lieu de 3 500 auparavant, élisent leur conseil municipal au scrutin de liste, en respectant l'alternance femme-homme. De même, la liste des candidates et candidats au conseil intercommunal est composée alternativement d'un candidat et d'une candidate de chaque sexe pour chaque commune. Il en résulte une progression significative du nombre des femmes candidates et du nombre de femmes élues.

2.2. L'égalité confortée par l'Union européenne

Les institutions européennes ont servi de moteur à la construction du droit français de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les mouvements féministes se sont inscrits dans l'émergence d'une Europe sociale à inventer. Les institutions européennes ont produit une législation reflétant l'avancée du mouvement social pour l'égalité. De cette rencontre « *vont naître des avancées*

[37] Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

[38] Ce manifeste est publié dans l'Express le 6 juin 1996. Les 10 signataires sont Mmes Barzac, Bodin, Cresson, Gisserot, Lalumière, Pelletier, Roudy, Neiertz, Tasca et Veil.

juridiques de l'égalité entre les femmes et les hommes qui ne se seraient pas produites sans l'Europe »[39].

Dès le Traité de Rome, l'égalité entre les femmes et les hommes est présentée comme une valeur européenne. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE), en 2000, pose dans son article 31 le principe de non-discrimination due au sexe, à la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales. Au-delà de la discrimination directe, la discrimination indirecte est prise en compte grâce à une jurisprudence abondante en faveur des femmes ; il est reconnu qu'une pratique apparemment neutre est susceptible de discriminer une partie de la population par ses effets induits.

C'est principalement autour de la thématique de l'égalité professionnelle que cette attention à l'égalité est portée. La notion de *conciliation* des temps de vie est intégrée à l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux[40].

À partir du milieu des années 1980, la stratégie du *gender mainstreaming*[41], promouvant une politique active d'intégration de la perspective de genre et des égalités entre les sexes dans l'ensemble des programmes et politiques européennes, souligne **le caractère systémique des inégalités**. Cette approche intégrée, reprise en France une dizaine d'années plus tard, souligne le rôle que les hommes peuvent aussi jouer dans la promotion de l'égalité dans les temps de vie. En 2000, le Conseil européen estime nécessaire de « *compenser les désavantages des femmes en ce qui concerne leurs conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des pères pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale »*[42]. Les États-membres sont encouragés à mettre au point des stratégies globales et intégrées visant à cette « participation équilibrée » des deux sexes au marché du travail.

En 2017, le Parlement européen souligne[43] que les rôles traditionnels liés aux stéréotypes contribuent à entraver encore largement l'égalité entre les hommes et les femmes, faisant obstacle à leurs possibilités d'emploi, leur développement personnel et leur inclusion dans la société et l'économie. Il rappelle qu'un partage équitable des tâches domestiques entre les sexes est une condition préalable à l'indépendance économique des femmes. Cette volonté déclarative doit être néanmoins nuancée au regard du peu de saisines

[39] Martine Buffier-Morel, *L'emploi du temps au féminin entre liberté et égalité*, L'Harmattan, 2007.

[40] Article 33 de la Charte des droits fondamentaux : « *Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant* ».

[41] Ce terme définit une approche intégrée de la dimension du genre et de l'égalité dans toutes les politiques publiques et à tous les niveaux des acteurs et actrices promouvant ces politiques.

[42] Résolution du Conseil européen relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale, 2000.

[43] Rapport du Parlement européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE 2013-2014 du 23 février 2017

de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) pour non-respect de ce principe.

C - UNE SOCIÉTÉ QUI N'A PAS ÉTÉ REPENSÉE A LA MESURE DE SES ÉVOLUTIONS

Pour la sociologue Dominique Méda, la société ne s'est en réalité « *pas adaptée* » à la révolution silencieuse de l'entrée des femmes sur le marché du travail. Les pouvoirs publics sont restés hésitants, la plupart des entreprises ont continué à fonctionner comme avant et une volonté politique forte a manqué pour aider à l'articulation des temps de vie.

Ce sera donc aux femmes de fournir l'effort quotidien de coordination spatio-temporelle pour maîtriser une pluralité de temps institutionnels : travail, famille, lieux d'accueil des enfants etc. Il ne s'agit pas « seulement » d'un temps qui se cumule à un autre mais de **la gestion de différents temps et de lieux imbriqués et qui se chevauchent**, font irruption les uns dans les autres, faisant des femmes ayant des enfants à charge « *des dispositifs vivants de coordination* »[44] .

La sociologue souligne que la société française, contrairement à d'autres en Europe, n'a pas consenti pleinement à l'égalité entre femmes et hommes[45]. S'il a été accepté que les femmes travaillent, c'est à condition qu'elles conservent leur rôle « classique ». Selon elle, « ***la société française ne s'est pas radicalement réorganisée pour accepter, rendre possible et concrète l'inscription des femmes sur le marché du travail et permettre une véritable égalité****. L'investissement des hommes dans la vie familiale et domestique n'a pas été du tout à la hauteur de l'investissement supplémentaire des femmes dans la vie professionnelle. Les entreprises ont fait comme si seules les femmes continuaient à avoir une charge de famille et non les hommes. Le temps de travail n'a pas été revu, les modes de garde non plus : les femmes qui souhaitent travailler - et c'est très clair - ne disposent pas de l'ensemble des leviers nécessaires pour le faire à égalité avec les hommes (…)* ***Personne ne s'est demandé par qui, ni même comment allaient être prises en charge les 50 heures de travail domestique hebdomadaire qu'elles assuraient jusqu'alors*** ». Elle ajoute que « *la question du temps de travail et plus globalement celle des temps sociaux aurait dû faire l'objet y compris pour les hommes, d'un large débat qui n'a jamais eu lieu* »[46] .

---

[44] Dominique Méda, *Le temps des femmes, Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001.

[45] Audition de Dominique Méda, philosophe, sociologue, 27 avril 2016.

[46] Dominique Méda, *Le temps des femmes*, *op. cité.*

1. Définition du travail réduit au seul travail marchand

1.1. L'apport des études féministes

Les revendications du mouvement de libération des femmes et l'essor des études de genre[47] à la fin d'années 1960 amènent les féministes françaises et français à analyser le travail au regard des rapports sociaux de sexe. Ces recherches vont permettre de dévoiler l'existence d'une partie invisible du travail des femmes : le travail domestique. Elles démontrent ainsi comment le travail des femmes au sein du foyer est gratuit car il n'est pas considéré comme relevant du travail marchand, alors qu'il le devient en étant rémunéré dès lors qu'il est externalisé et réalisé hors de la famille (par un ou une aide-ménagère, un assistant maternel ou une assistante maternelle, un cuisinier ou une cuisinière, etc.). Outre la revendication des droits à maîtriser leurs propres corps, la vague de mobilisation des femmes dans les années 1970 vise à la *« prise de conscience d'une oppression spécifique des femmes* »[48]. **Elles réalisent un temps de travail gratuit et invisibilisé, non comptabilisé,** justifié par une répartition supposée *naturelle* des tâches au sein du couple basée sur l'essentialisation de « *qualités féminines »* et la complémentarité des sexes au sein du couple.

Cette ségrégation sexuée entre travail marchand et travail non marchand s'explique tant par une organisation sociale inégalitaire défavorisant les femmes, que par la définition même du concept de travail. Selon plusieurs chercheurs et chercheuses, le travail est inhérent à toute activité humaine, mais certaines et certains économistes l'ont réduit à la seule production marchande[49]. **En effet, la définition classique du travail est asexuée mais prend historiquement le masculin comme référent universel.** Les recherches féministes démontrent que « le travail a un sexe » et introduisent ainsi une dimension genrée dans les analyses sur le travail. C'est dans ce contexte que naît le concept de *division sexuelle du travail*[50]. En plus d'être un outil d'analyse du travail et des temps de vie des femmes, celui-ci permet de réaliser que **sans le travail domestique et le temps qui y est consacré, le travail salarié, marchand, ne pourrait tout simplement pas être effectué**. Le travail domestique des femmes est la condition *sine qua non* de production marchande et du bon fonctionnement de la société.

Les recherches féministes se sont aussi intéressées à la dimension ethnique de la division du travail. Constatant que le travail domestique rémunéré est majoritairement exercé par des femmes immigrées, cette division « *s'inscrit dans le cadre d'une naturalisation des rapports sociaux, au travers de*

---

[47] À l'époque nommées « *études sur les femmes* » ou « *études féministes* ».

[48] Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier, in *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2013, p 35. Voir aussi les travaux de Christine Delphy. *L'ennemi principal (Tome I) ; économie politique du patriarcat*, Nouvelles Questions féministes, 2013.

[49] Margaret Maruani (sous la direction de), *Femmes, genre et société*, La Découverte, Paris, 2005

[50] *Cf. supra* note n°2.

l'assignation de tâches à des femmes qui appartiennent à des groupes ethnoculturels dominés »[51]. Ces femmes à la fois « racisées»[52] et très souvent précaires se trouvent à l'intersection de plusieurs formes de discriminations. Toutefois, cet enjeu a longtemps été invisibilisé dans la recherche et dans les politiques publiques.

1.2. La valeur du temps non marchand

Ces apports théoriques incitent alors les chercheurs et chercheuses à procéder à des analyses concrètes de ce que représente le travail domestique en termes temporel et monétaire.

Le travail domestique appartenant à la sphère privée et étant un travail incompressible nécessaire à la subsistance et au bien-être des individus, il **n'est pas comptabilisé dans le PIB**. En 2012, suite au rapport Stiglitz, l'INSEE[53] a tenté de mener ce calcul en prenant l'année 2010 comme référence : entre 42 et 77 milliards d'heures de travail domestique ont été effectuées par la population française. Cette année-là, 38 milliards d'heures de travail rémunéré ayant été réalisées, l'enquête de l'INSEE en déduit que **le travail domestique est donc au minimum égal au temps de travail rémunéré**. Si l'on considère la définition extensive du travail domestique, il représente même le double du travail rémunéré[54].

En moyenne, en 2010, les femmes réalisent 78 minutes de travail domestique de plus que les hommes par jour. Pour les femmes en couple avec enfant(s), cela représente en moyenne 34 heures par semaine[55] : **un travail gratuit qui équivaut donc à une semaine de travail rémunéré de 35 heures**. Ce type d'étude permet de montrer que, du fait du travail domestique, les femmes travaillant de manière rémunérée réalisent une double journée de travail ou une double semaine.

Les études se sont aussi attachées à transposer ce volume horaire en valeur marchande. Si l'on prend la définition restreinte du travail domestique (les tâches « basiques »), **sa valeur atteint 292 milliards d'euros en 2010, soit 15 % du PIB.** À titre de comparaison, l'industrie manufacturière en France représentait cette année-là 13 % du PIB[56]. Ainsi, outre la question de la division sexuée du travail, ce type de démonstration permet aux féministes de mettre

---

[51] Odile Merckling, *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, L'Harmattan, 2011, p.57

[52] Concept sociologique désignant les personnes victimes de discriminations raciales.

[53] Delphine Roy*, Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*, Étude INSEE, 2012. Cette recherche est complexe à mener car il existe un *halo du travail domestique*. En effet, on peut considérer le travail domestique comme étant constitué des tâches « basiques » (cuisine, ménage, soins des enfants, entretien du linge, gestion familiale), mais on peut aussi y ajouter des activités qui, parfois, se rapprochant des loisirs tels que les courses, le jardinage, le bricolage, les jeux avec les enfants, voire même les temps de transport ou pour promener un animal.

[54] INSEE, *Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*, 2012.

[55] Contre 18 heures pour un homme en couple avec enfant(s)

[56] *Ibid.*

en lumière la valeur-ajoutée du travail domestique et de déconstruire la séparation hiérarchisée entre travail marchand et non marchand.

Toutefois, ces démonstrations ne conduisent pas à revendiquer la rémunération de ce travail (ce qui équivaudrait à promouvoir le salaire maternel) mais à démontrer la valeur économique invisible du temps consacré aux tâches parentales et domestiques.

2. Les charges parentales et domestiques sont restées majoritairement assumées par les femmes

On entend par temps domestique le temps qui correspond à l'ensemble des activités domestiques : cuisine, vaisselle, courses, tâches administratives, ménage, bricolage, jardinage, etc. Le temps parental se rapporte pour sa part à toutes les activités spécifiquement dédiées aux enfants : les soins, l'aide aux devoirs, les loisirs - avec les jeux, les activités de sociabilité et les transports pour les amener à leurs différentes activités.

2.1. Les enquêtes Emploi du temps

Les enquêtes Emploi du temps (EET) sont réalisées tous les 10 ans par l'INSEE. La dernière, 5ème enquête depuis 1970, date de 2010. Elles permettent de mesurer de manière très précise l'activité des personnes interrogées sur 24h.

Parmi les analyses tirées de ces enquêtes, celle de Cécile Brousse[57] révèle que la manière d'occuper ses journées dépend principalement du fait d'avoir ou non une activité professionnelle et, surtout pour les femmes, de vivre en couple et d'avoir des enfants. Ainsi, **la configuration familiale pèse lourdement sur les temps de vie conjugaux, parentaux et domestiques des femmes.** Leur temps professionnel et leur carrière dépend largement plus que celle des hommes des contraintes familiales. Plus de la moitié des mères s'arrêtent de travailler après la naissance des enfants ou réduit temporairement son activité rémunérée, contre 12 % des pères. Plus elles ont d'enfants, plus elles sont à temps partiel. La modulation de la durée du travail selon le nombre d'enfants est beaucoup moins courante chez les hommes. Au contraire, ces derniers bénéficient indirectement du nombre d'enfants puisque plus il croît, plus leur conjointe prend à son compte l'intégralité des tâches : cela permet aux hommes de bénéficier d'un effet d'aubaine en matière de carrière, que des chercheurs et chercheuses nomment l'*escalator de verre*[58], concept qui explique que les hommes (notamment dans un secteur composé majoritairement de femmes) accèdent à toute une série d'avantages invisibles.

L'enquête confirme que **les charges domestiques reposent essentiellement sur les femmes même lorsqu'elles ont une activité**

---

[57] Cécile Brousse, *Travail professionnel, tâches domestiques et temps libre, quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne*, Economie et Statistiques n° 478-480, 2015.

[58] L'*escalator de verre* est un concept théorisé par Christine Williams dans « *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions* », *Social Problems*, Vol. 39, No. 3 (Aug., 1992), pp. 253-267

professionnelle : elles accomplissent deux tiers des tâches domestiques quand les hommes prennent à leur charge un tiers de ces activités et privilégient les activités considérées comme les plus agréables (bricolage, jardinage etc.), à l'extérieur du foyer (courses) ou impliquant une relation ludique ou éducative avec les enfants. Les personnes ayant une activité professionnelle réduisent les tâches ménagères, une part d'entre elles peuvent les déléguer contre rétribution. Les hommes qui travaillent passent moitié moins de leur temps aux activités domestiques que ceux qui restent au foyer, sont retraités ou chômeurs. Mais chez les femmes, cet effet de l'activité professionnelle sur le temps domestique est moins prononcé. Cette dissymétrie est liée au fait que **les femmes assument l'essentiel des travaux domestiques les moins compressibles**. Même sans enfant, les hommes vivant en couple reportent sur leur partenaire une partie des tâches domestiques qui leur reviendraient s'ils vivaient seuls.

L'enquête montre que **le temps passé par les femmes à assurer les charges domestiques dépend de la configuration familiale**. Cette attention permanente aux enfants accroît la « charge mentale » qui pèse sur les mères de famille. **La charge mentale** peut être définie comme « *un travail de gestion, d'organisation et de planifications qui est à la fois intangible, incontournable et constant et qui a pour objectifs la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la résidence* »[59] ou « *le fait d'avoir en permanence dans un coin de la tête la préoccupation des tâches domestiques et éducatives, même dans des moments où on n'est pas dans leur exécution* »[60].

À l'inverse, ayant moins à se soucier de la planification des tâches domestiques, les pères de famille s'accordent davantage de plages de temps pour eux, seuls ou entre amis et amies.

Le temps passé aux tâches domestiques et leur contenu varie selon la situation financière. Le temps que les femmes vouent à la sphère domestique diminue à mesure que leur niveau de qualification s'accroît et le contenu des pratiques domestiques est très marqué par la catégorie sociale d'appartenance. Les contraintes matérielles et financières influent largement sur le volume et la composition des tâches domestiques. Le recours à une garde rémunérée pour les enfants croît également avec la qualification et le niveau de revenu.

L'enquête montre enfin **un schéma de répartition des temps qui se reproduit de génération en génération.** La pratique domestique des grands enfants est très similaire à celle de leur parent du même sexe et le schéma de division sexuée des tâches se reproduit chez les jeunes générations. Selon la catégorie sociale d'appartenance, les attentes à l'égard des enfants des deux sexes sont plus ou moins différenciées, même si la division sexuée du travail

---

[59] Nicole Brais, chercheuse canadienne citée dans l'article de Flore Thomasset, *La « charge mentale » : quand les femmes pensent à tout...*, La Croix, 23 septembre 2016.

[60] François Fatoux, *Et si on en finissait avec la ménagère*, Egale-à-égal, Belin, 2014

domestique tend largement à se reproduire, les filles s'impliquant davantage que les garçons dans les tâches ménagères.

2.2. L'enquête INSEE sur le partage des tâches domestiques

La dernière enquête de l'INSEE sur le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes montre que les inégalités se réduisent : il y a vingt-cinq ans, les femmes consacraient chaque jour aux tâches domestiques 3 heures de plus que les hommes, contre 1 h 48 en 2010[61]. L'écart moyen s'est donc réduit de 40 %. Si cette tendance est positive, la différence qui subsiste montre combien l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise, et une analyse plus détaillée révèle nombre de constats moins positifs.

La réduction des écarts ne signifie pas, en effet, que les hommes participent davantage aux tâches domestiques. En réalité, le temps qu'ils y consacrent est resté relativement stable ces vingt-cinq dernières années avec seulement 6 minutes supplémentaires. **C'est davantage la baisse du temps consacré par les femmes à ces tâches** (66 minutes de moins en un quart de siècle) **qui réduit les inégalités que la plus grande implication de leur conjoint.** Si leur temps de travail a baissé de 32 minutes sur cette période, sous l'effet conjugué de la hausse du chômage et de la mise en place des 35 heures, **le temps « libéré » des hommes a été très majoritairement alloué aux loisirs et non à un surcroît d'activité domestique**. Si l'on ajoute les temps contraints des femmes et des hommes, **chaque jour les hommes auraient 20 minutes de temps libre en plus que les femmes**.

Les hommes s'engagent davantage dans la parentalité et consacrent à leurs enfants 9 minutes de plus par jour qu'en 1999. Toutefois, cette tendance à un investissement accru dans la parentalité étant la même pour les femmes, les écarts sur ce point ne se réduisent pas.

2.3. Le Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Le *Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale 2016*[62] montre également que l'investissement familial et domestique reste encore très inégalitaire. **80 % des mères affirment manquer de temps au quotidien contre 64 % pour les pères**. Gestion des imprévus, charge quotidienne, les mères ont besoin, en plus de pouvoir aménager leurs horaires, de pouvoir télétravailler et d'aides pour les soutenir (modes de garde, CESU etc.). Les pères semblent moins subir les contraintes horaires et sont plus nombreux à dire que leur employeur ou employeuse ne fait pas beaucoup de choses pour les aider à articuler les temps (69 % d'entre eux). Ils disent souhaiter

[61] Layla Ricroch, *Femmes et hommes - Regards sur la parité. Édition 2012. En 25 ans moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit.* INSEE, 08/03/2012

[62] *Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale*, réalisé par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise en partenariat avec l'UNAF, 10 juin 2016.

que leur rôle de père soit pris en compte et leurs responsables formés et sensibilisés à la prise en compte de leur vie personnelle.

3. Les stéréotypes qui peinent à disparaître

Les *stéréotypes de sexe* peuvent être définis[63] comme des croyances partagées à une époque et dans un contexte donné, concernant les caractéristiques personnelles d'un groupe d'individus qui invitent à considérer que tous les membres de ce groupe partagent ces caractéristiques. Ils obéissent à une *logique essentialiste* à savoir que ce que les gens font (leurs conduites) s'explique par ce qu'ils sont (leur *essence*). Cette spécialisation des activités alimente en retour la croyance que celles-ci sont déterminées par le sexe de l'individu et les valeurs, qualités, aptitudes et aspirations qui leurs sont attachées.

Les stéréotypes de sexe induisent une dimension hiérarchique des valeurs, celles afférentes au sexe masculin étant valorisées, celles attachées au sexe féminin, dévalorisées. Ils nuisent principalement aux femmes parce que les *qualités* qui leur sont attachées sont dévalorisées mais également aux hommes qui n'adoptent pas les injonctions et comportements qui sont attendus d'eux. **Ils sont le fondement des situations d'inégalité entre les sexes, des rôles sociaux et des temps de vie** qui en découlent. Ils peuvent être véhiculés par les deux sexes.

3.1. La fin des rôles sociaux dans le couple ?

Différentes enquêtes[64] mesurent au fil des décennies l'évolution des mentalités quant aux rôles sociaux assignés à chaque sexe, la manière dont ils sont validés ou progressivement remis en question. Si l'on constate que les stéréotypes tendent à diminuer, le partage égalitaire des rôles entre hommes et femmes dans le couple n'est vu favorablement que par un peu plus de la moitié des personnes interrogées, 44 % trouvant en revanche (en 2012) « négatives » ou « très négatives » les conséquences pour les enfants d'avoir une mère qui travaille. 80 % des personnes interrogées estiment (en 2014) que, si le ménage comporte un ou une enfant d'âge préscolaire, la division des tâches implique une limitation de l'activité rémunérée de la mère, voire pour 40 % son retrait total du marché du travail. Seuls et seules 14 % se prononcent pour un temps partiel partagé et 16 % pour un double temps plein.

Plus d'un quart des questionnées et questionnés s'estiment « d'accord » ou « ni d'accord ni pas d'accord » avec le fait que *le rôle de l'homme* est de gagner l'argent du ménage et *celui de la femme* de s'occuper de la maison et du foyer (en 2012). Pour un tiers, les positions respectives des femmes et des hommes dans la sphère professionnelle et familiale s'expliquent par des différences biologiques et éducatives. **Ces adhésions aux rôles sociaux sont**

[63] Marie Duru-Bellat, *Les inégalités sociales à l'école : Genèse et Mythes*, PUF, 2002.

[64] Les chiffres de ce paragraphe sont issus du fascicule *Femmes et hommes, l'égalité en question*, INSEE édition 2017.

variables selon l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, les idées politiques et le sexe des personnes interrogées. Les enquêtes révèlent que l'adhésion aux stéréotypes de sexe est plus forte chez les classes populaires et que la vision des femmes est moins stéréotypée que celle des hommes.

3.2. La faible mixité des métiers

Comme l'indiquait l'avis du CESE de 2014 « Agir pour la mixité des métiers »[65], les stéréotypes de sexe influencent le maintien de la ségrégation professionnelle et donc la faible mixité des métiers. L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) souligne que **la ségrégation professionnelle résulte de traditions culturelles très ancrées**[66]**.** Les stéréotypes de sexe entretiennent la conviction que certains métiers correspondent à *des qualités naturelles propres* aux femmes ou aux hommes.

C'est pourquoi, le travail du *care* et notamment les aides à domicile composé à 97,7 % des femmes[67], est aujourd'hui majoritairement exercé par les femmes. Les stéréotypes se construisent très tôt et pèsent dans les choix d'orientation, la transgression étant toutefois plus admise pour une fille allant vers un métier dit masculin qu'un garçon vers un métier dit féminin, socialement et financièrement moins valorisé[68].

L'IGAS souligne que le maintien d'une forte division sexuée des responsabilités familiales et domestiques constitue un obstacle important à la mixité des métiers. Les filles, pourtant plus diplômées que les garçons, choisissent des filières moins prestigieuses souvent par anticipation des difficultés auxquelles elles seront confrontées. Leur parcours professionnel est plus difficile lorsqu'elles optent pour des filières traditionnellement occupées par des hommes. A l'inverse, lorsque ces derniers investissent une filière féminine, si la transgression de la norme est au départ compliquée (famille, amies et amis etc.), ils tirent généralement parti de leur position minoritaires, sont plutôt bien accueillis[69] et bénéficient de perspectives de carrière intéressantes.

De fait, seulement 15,5 % des travailleurs et travailleuses occupent un métier dont la part des femmes et des hommes qui y travaillent se situe dans

---

[65] *Agir pour la mixité des métiers*, avis du CESE rapporté par Patrick Liébus en 2014

[66] *Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers*, IGAS, 19 avril 2017.

[67] DARES-INSEE, données 2011, tableau site internet de l'Union nationale de l'aide des soins et des services aux domiciles posté le 8 mars 2017.

[68] Auditionnée par la DDFE et la section de l'éducation, de la culture et de la communication en novembre 2017 en vue d'un avis sur l'orientation des jeunes, Françoise Vouillot, maitresse de conférences au CNAM, souligne que **les politiques publiques d'orientation n'interrogent pas la fuite des garçons des filières à prédominance féminine**.

[69] Une étude montre que 15 % des femmes ayant investi des filières masculines sont confrontées à des moqueries pour seulement 1 % des hommes dans la situation inverse. DARES analyse, Septembre 2016, n°46, *Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils plus fréquents ?*

une fourchette de 40 à 60 %[70], donc dans un métier « mixte ». Cette seule ségrégation professionnelle et la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés expliquent, selon la DARES[71], un quart de l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes. Au sein des métiers, même « mixtes », les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes postes (femmes aux ressources humaines, hommes aux directions financières) et les femmes se heurtent au plafond de verre.

Les politiques publiques initiées pour atténuer cette ségrégation professionnelle peinent à donner des résultats. L'objectif actuel est d'atteindre un tiers de métiers mixtes en 2025.

3.3. L'entrée des pères en parentalité : dans l'aide, pas le partage

La parentalité a pris une dimension nouvelle avec l'accroissement de l'attention portée à l'enfant dans les sociétés occidentales.

La dernière enquête Emploi du temps de l'INSEE montre un accroissement du temps consacré aux enfants par le couple avec une augmentation plus forte pour les hommes. Cet accroissement n'a toutefois pas pour effet de réduire notablement l'écart des temps consacrés par les deux sexes en matière de responsabilités parentales et tâches domestiques car les femmes passent aussi plus de temps avec leurs enfants qu'auparavant. De plus, une analyse plus fine des comportements et de la division des tâches entre les deux sexes écorne largement l'image du « nouveau père ». Les pères s'investissent différemment selon la nature des tâches (quotidiennes et contraintes ou d'éveil, orientées vers la sphère familiale ou l'extérieur) mais aussi selon le sexe des enfants et la charge représentée par leur nombre et leur âge[72].

Le temps passé avec les enfants n'est pas réparti de la même manière entre les femmes et les hommes : ces derniers prennent davantage les enfants en charge le week-end comme une sorte de relais (mais la quantité de temps passé avec les enfants le weekend reste plus importantes pour les femmes), ce qui suppose des activités plus ludiques, alors que les femmes s'en occupent davantage dans la semaine, pour les activités quotidiennes les plus contraignantes[73]. **Les pères restent le plus souvent des acteurs encore secondaires de la parentalité.**

Cet investissement est plus conséquent pour les pères divorcés et séparés lorsqu'ils souhaitent exercer leur parentalité. S'il a longtemps été

---

[70] Critère actuellement retenu pour définir qu'un métier est mixte : la proportion d'un sexe ne doit pas être supérieure à 60 % et de l'autre sexe inférieur à 40 %.

[71] *Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes,* DARES Analyses, novembre 2015, n°82.

[72] Lire également à ce sujet l'étude du réseau des observatoires des familles « Etre père aujourd'hui », juin 2016.

[73] Carole Brugeilles, Pascal Sebille, « Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires », Informations sociales, 2013/2 (n° 176).

établi qu'en cas de séparation les rôles sexués perdurent, aboutissant souvent à une *monoparentalité éducative* de la mère avec un père en retrait - que des sociologues ont qualifié de *Disneyland dads*[74] - le développement de la résidence alternée montre que certains pères ne considèrent pas la réussite professionnelle comme critère principal de réussite.

En tout état de cause, la faiblesse de l'allocation du congé parental illustre le peu d'intérêt manifesté par les pouvoirs publics et conditionne les choix économiques des couples, souvent au détriment des femmes. La loi du 4 août 2014 accorde toutefois aux pères des droits à congés pour être présents à certains examens prénataux de leur compagne.

II - LES DIFFERENCES DES TEMPS DE VIE, SOURCE D'INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A - LES INEGALITES DE TEMPS DE VIE PESENT SUR L'ACCES A L'EMPLOI ET LA DIFFERENCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le monde du travail est au cœur de l'organisation de la société et **les caractéristiques de l'emploi féminin sont un fil conducteur pour lire la place des femmes dans la société**. Si le lien entre la croissance de l'activité féminine et son rôle moteur dans l'émancipation des femmes semble évident[75], le revers pour les femmes est la pérennité des inégalités entre les sexes dans le monde du travail et dans la sphère familiale qui les conduisent à « travailler » deux fois plus, avec le phénomène dit de la double journée. La question qui se pose est donc bien celle de la répartition du temps professionnel et du temps familial dans les parcours de vie des femmes comme des hommes. **Ces différences d'appropriation et de gestion des temps professionnel et familial engendrent et maintiennent les inégalités entre les femmes et les hommes.**

1. Les femmes ne sont pas à égalité avec les hommes sur le marché du travail

1.1. L'accès au marché du travail et l'employabilité des femmes

Les femmes de la génération du *baby-boom* sont les premières à avoir eu des comportements d'activité continue au cours de la vie. Aujourd'hui, selon l'INSEE[76], aux âges actifs, les comportements d'activité des femmes se rapprochent de ceux des hommes : en 2013, le marché du travail en France compte 13,5 millions de femmes, soit 48 % de la population active, contre seulement 34 % en 1962.

---

[74] Stewards cité par Alexandra Piesen *in Une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père*. Revue des politiques sociales et familiales, 2016/122 p. 77-88.

[75] Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes, op cit.*

[76] *Femmes et hommes, l'égalité en question*, INSEE Références, édition 2017.

Toutefois, malgré une présence féminine forte, les femmes restent davantage éloignées du marché du travail que les hommes et rencontrent des obstacles spécifiques tout au long de leur carrière pour la réalisation de leur temps professionnel. Même si l'écart s'est considérablement réduit depuis 1975, en 2016 le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes : 61,4 % pour les femmes contre 68 % pour les hommes[77], un chiffre inférieur à la moyenne de l'OCDE (62,8 %).

Le niveau de diplôme est l'un des facteurs déterminants pour l'accès à l'emploi, tant pour les femmes que pour les hommes. Malgré leur bon niveau de formation, les femmes sont plus souvent que les hommes en situation d'inactivité après leur sortie de formation initiale. Il y a donc un déséquilibre entre formation initiale et accès à l'emploi qualifié.

La précarité et le sous-emploi des femmes pèsent sur leur employabilité. Les conditions d'emploi des femmes sont les moins favorables en termes de stabilité et de niveau de qualification. 60 % des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes.

Elles occupent davantage un emploi temporaire et sont plus à temps partiel[78]. Ces différences entre les femmes et les hommes se retrouvent à niveau de diplôme donné, même si les diplômées du supérieur sont moindres à ne pas trouver d'emploi.

L'une des caractéristiques principales de la difficulté d'accès des femmes à l'emploi est la potentialité de grossesse. Pourtant, avec une moyenne française de deux enfants par femme, la totalité de leur absence en congé maternité serait de 32 semaines sur environ 2 200 semaines d'une vie de travail, soit 1,5 % de leur temps. Mais il pèse toujours sur les femmes **le soupçon de maternité et du temps qui lui est consacré** : elles sont suspectées d'être avant tout de potentielles mères et donc d'être aujourd'hui ou à terme moins engagées dans leur travail. Ce soupçon joue à l'entrée sur le marché du travail, mais aussi tout au long de leur carrière professionnelle. La discrimination en raison de la maternité, bien qu'il s'agisse d'un critère prohibé par la loi, n'est pas en voie de disparition et peut se manifester selon tout un éventail de situations : des menaces explicites jusqu'au licenciement abusif en passant par la rétrogradation, l'annulation d'une augmentation, la *placardisation*, le harcèlement moral, le refus d'embauche ou la rupture de période d'essai.

Les réclamations adressées au Défenseur des droits ayant pour objet le lien entre refus d'embauche, rupture d'égalité de carrières ou licenciements déguisés de femmes liées à la maternité ont d'ailleurs été multipliées par cinq en trois ans. Ainsi, dans son rapport annuel d'activité de 2016, le Défenseur des droits indique que 8 % des réclamations reçues dans le domaine de l'emploi

[77] Chiffres OCDE, publiés le 4/10/2017.

[78] 80 % des temps partiels sont occupés par les femmes. *L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur les premières parties de carrière des femmes et des hommes,* DARES Analyses, mai 2017, n°033.

concernent les difficultés rencontrées par les salariées en raison de leur état de grossesse ou de maternité, ce qui représente plus de 6 300 plaintes**.**

Le problème va évidemment plus loin que la seule grossesse. Les justifications de l'employeur ou de l'employeuse portent souvent sur le temps passé en congé parental, la demande de temps partiel, les absences pour cause d'enfant malade, les horaires de fin de journée, le manque de mobilité géographique, etc., autant d'éléments qui pèsent encore majoritairement sur les femmes. Ce « *risque de maternité »* engendre d'importantes inégalités entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi et en particulier à un emploi de qualité. Brigitte Grésy[79] estime que le fait d'avoir un enfant bloque la promotion et entraîne environ deux ans de freinage de carrière. Ce phénomène se reproduit largement pour les plus hauts postes de la fonction publique.

En effet, les années décisives de la vie professionnelle - celles durant lesquelles se construisent les étapes majeures d'une carrière - coïncident avec l'expérience potentielle de la maternité. Le laps de temps relativement étroit dont disposent les femmes pour faire des enfants se télescope avec la vie professionnelle. **Seules les femmes vivent cette tension permanente des temporalités contradictoires entre maternité et carrière professionnelle**.

Diverses études[80] montrent que, dans les dix prochaines années, une partie des salariées et salariés, dont une majorité de femmes exerçant des activités peu qualifiées, verront leurs emplois modifiés notablement dans leur contenu, voire menacés dans leur existence. Il est donc important de préparer l'avenir et de renforcer l'employabilité des femmes.

L'usage du télétravail et la forte demande concernant les métiers du *care* pourraient améliorer l'employabilité des femmes mais il n'est pas certain qu'*in fine* les femmes soient gagnantes.

1.2. La formation initiale et continue des femmes

Les filles réussissent mieux à l'école mais cette réussite masque un paradoxe : l'orientation demeure très fortement sexuée et l'insertion professionnelle des filles est nettement moins bonne que celle des garçons**.** Elles sont trop peu nombreuses dans les filières scientifiques et sélectives et surreprésentées dans les filières littéraires, moins parce qu'elles sont plus nombreuses à la choisir (le choix des filles est bien réparti sur l'ensemble des filières avec une préférence pour la filière S) que parce que les garçons la désertent massivement. Ces inégalités dans le champ scolaire se retrouvent dans le monde professionnel *via* les inégalités salariales, la concentration des femmes dans des familles limitées de métiers, le temps partiel féminin.

---

[79] Audition de Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP, 13 avril 2016.

[80] Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, rapport remis à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, septembre 2015, et *Automatisation, numérisation, emploi*, Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), rapport adopté le 10 janvier 2017.

Cette réussite des filles se produit quels que soient le niveau d'enseignement, la filière ou la discipline considérée. Cependant, quels que soient l'appartenance sociale ou les résultats scolaires, des différenciations genrées persistent en termes de choix des filières. Ces choix traduisent la persistance de stéréotypes intériorisés tant par les filles que par les garçons quant aux domaines respectifs de compétences et sur les schémas de carrières à un moment où la construction identitaire requiert la valorisation des pairs. Il est alors très difficile pour un ou une jeune de transgresser les normes[81]. On peut s'interroger sur le choix « réel » des filles en matière d'activité professionnelle, d'autant que jouent également **les phénomènes d'anticipation de contraintes opposées de temps de vie** pouvant les conduire aux métiers où elles espèrent pouvoir mieux articuler vie personnelle et professionnelle, comme les carrières administratives.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 sur l'égalité professionnelle stipule que « *l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.* »

La formation professionnelle devrait donc être un des leviers majeurs de l'égalité professionnelle pour briser les *plafond* et *parois* de verre[82]. Or si les femmes accèdent à peu près autant que les hommes à la formation continue, elles sont moins nombreuses à se former pour raison professionnelle. Une étude de l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE)[83] montre que 15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes contre 25 % de celles suivies par les hommes.

Les différences peuvent également être très fortes selon les catégories professionnelles. Les femmes cadres se forment plus que les hommes cadres, celles des professions intermédiaires de façon équivalente, mais les ouvrières et les employées se forment beaucoup moins. L'absence de formation contribue au maintien des femmes dans des emplois de services mal rémunérés. Des obstacles (charge familiale, manque de disponibilité, mauvaise maîtrise de la langue française) s'accumulent et rendent les formations complexes à mettre en œuvre pour cette catégorie de salariées et salariés qui, souvent, appartiennent à des familles elles-mêmes pauvres ou précaires. Quant aux femmes qui n'ont jamais travaillé, la difficulté d'accéder à la formation les maintient éloignées du marché du travail.

Les femmes ont du mal à accéder à la formation continue dans la tranche d'âge 25-40 ans (32 % des femmes salariées contre 40 % des hommes bénéficient alors d'une formation[84]) donc lorsqu'elles deviennent mères et dans

[81] Audition de Françoise Vouillot, psychologue de l'orientation, maitresse de conférence au CNAM le 7 novembre 2017.
[82] Notions explicitées pages 30 et 31
[83] *Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise*, ORSE, mars 2009.
[84] *Ibid.*

la temporalité où se jouent les déroulements de carrières. **La participation à des formations nécessite alors pour elles deux fois plus souvent une réorganisation d'emploi du temps** (garde d'enfants, tâches ménagère) **que pour un homme.** Il est donc difficile pour elles de se former quand la formation ne se déroule pas sur le temps de travail, quand elles sont à temps partiel mais que les heures de formation ne sont pas rémunérées.

La mise en application depuis janvier 2017 du compte personnel d'activité (CPA) visant à la sécurisation des parcours professionnels comporte un compte personnel de formation qui pourrait, à terme, favoriser la formation professionnelle à condition toutefois que son contenu soit étoffé.

1.3. Des carrières discontinues et un plafond de verre persistant

La question **du temps de l'activité professionnelle est centrale dans l'égalité femmes-hommes**. Aujourd'hui, nombre d'ouvrières et d'employées sont maintenues dans la précarité avec des temps partiels imposés et des carrières professionnelles discontinues. De l'autre côté de la hiérarchie salariale, c'est ce temps qui empêche la féminisation de l'encadrement et est responsable d'une partie du *plafond de verre* qui bloque les femmes à l'accès aux responsabilités, tant dans le secteur privé que le secteur public.

a) Des carrières trop souvent discontinues pour les femmes

L'étude réalisée par la DDFE « *Les femmes éloignées du marché du travail* »[85] distingue plusieurs catégories de motifs invoqués par les mères pour expliquer leur interruption de carrière et leur retrait partiel ou total du marché du travail. Les situations résultent en grande partie des rôles sociaux de sexe et de la division sexuée du travail.

Les motivations personnelles tenant au désir de consacrer du temps à l'éducation des enfants sont mises en avant. Dans son audition devant la DDFE, Nathalie Loiseau[86] relativise la notion de « choix », lequel relève souvent d'éléments culturels contraignants reliés aux rôles sociaux de sexe et qui font que **l'on demande davantage de temps disponible aux femmes** pour qu'elles puissent s'affirmer comme de bonnes mères.

Les contraintes pratiques et financières ayant trait aux modes de garde, soit indisponibles, soit trop chers, ainsi que les conditions de travail, parmi lesquelles les horaires, ont un poids déterminant. La corrélation entre le manque de structures d'accueil, des horaires incompatibles avec les modes de garde traditionnels et le recours au Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) à taux plein est établie.

D'autres motifs familiaux évoqués dans l'étude « *Femmes et précarité* »[87] , notamment la charge d'un ou une enfant handicapé/handicapée, d'un ou une

---

[85] Étude du CESE, *Femmes éloignées du marché du travail*, Hélène Fauvel, 2014.

[86] Audition de Nathalie Loiseau, ancienne directrice de l'ENA, ministre chargée des affaires européennes, 13 juillet 2016.

[87] Étude du CESE, *Femmes et précarité*, Eveline Duhamel, Henri Joyeux, 2013.

parente/parent âgée/âgé dépendante/dépendant, peuvent contraindre des femmes, même bien insérées professionnellement, à réduire voire interrompre leur activité.

Qu'il s'agisse des horaires atypiques, de la forme du contrat, de la qualification, de l'ancienneté dans l'entreprise ou de la rémunération, plusieurs études[88] (CNAF, DARES) confirment que les bénéficiaires des congés parentaux à taux plein connaissent la plupart du temps, avant d'interrompre leur activité, des conditions d'emploi peu favorables, notamment en termes de salaire.

Une étude DREES-DARES[89] révèle par ailleurs que les femmes les plus inactives (sur longue période ou de manière quasi-continue) sont non seulement moins diplômées mais aussi plus centrées sur les rôles familiaux dès le début de leur parcours de vie : union et première naissance précoces, stabilité du couple, elles sont également souvent mères de familles nombreuses.

Le lien est fait par de nombreuses recherches entre les politiques familiales, notamment les congés parentaux de longue durée pris quasi exclusivement par les femmes, et leur retrait de l'activité professionnelle.

Pour la sociologue Margaret Maruani[90], les congés parentaux représentent des « *véritables primes à l'inactivité maternelle »* introduisant de la discontinuité dans les trajectoires professionnelles des femmes, qui pèseront sur leur salaire, leur carrière, leur retraite. Elle souligne que, jadis, l'interruption de carrière se limitait aux grossesses. Désormais, les femmes travaillent et sont majoritaires dans les emplois à temps partiel, à tel point ceux-ci tendent à être considérés comme une nouvelle catégorie d'emploi spécifiquement féminin.

Les femmes considèrent le plus souvent que les principales barrières à l'évolution de leur carrière dans les entreprises résident dans les préjugés et stéréotypes sur leurs rôles et leurs capacités et/ou dans le fait qu'elles aient à gérer des responsabilités familiales.

Une étude du CREDOC[91] montre que chaque année d'interruption de carrière entraîne une baisse moyenne de salaire d'environ 10 %. Cette baisse ne s'estompe pas dix ans après la naissance.

Pour expliquer la persistance des inégalités professionnelles et situations de discriminations envers les femmes, la co-directrice du MAGE[92] Rachel Silvera parle de *tolérance sociale*, l'économiste Hélène Périvier d'un *statut quo inégalitaire*[93]*.* 39,6 % des femmes contre 60,4 % des hommes auraient un parcours professionnel ascendant. En revanche 58,1% des femmes pour 41,9 %

---

[88] Citées *in* Étude du CESE *Femmes éloignées du marché du travail*, Hélène Fauvel, 2014.

[89] *Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé*, DREES, Document de travail. Série Études et recherche n° 122, septembre 2012.

[90] Citée par l'économiste Hélène Périvier lors de son audition devant la DDFE.

[91] Laurent Lequien, *Les choix d'interruption de carrières des femmes*, Note de synthèse CREDOC, mars 2013.

[92] Groupe de recherche Marché du travail et genre.

[93] Hélène Périvier, Rachel Silvera, « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, 2010.

des hommes connaitraient un parcours professionnel descendant avec des pertes d'emplois et de déclassement[94].

b) Plafond de verre, parois de verre et plancher collant

L'accès des femmes aux postes de décision est toujours limité. Elles se heurtent au ***plafond de verre***, une ségrégation verticale bloquant la carrière ascensionnelle des femmes vers des postes plus élevés alors même qu'elles sont plus diplômées que les hommes. Malgré des progrès incontestables, seulement 41 % des cadres sont des femmes (et elles ne sont que 31,7 % dans les postes d'encadrement supérieur), moins de 10 % de femmes sont à la tête d'entreprises.

Le plafond de verre tient en partie aux préjugés et aux stéréotypes. Les femmes manqueraient d'ambition. Elles n'auraient ni les attributs masculins leur permettant d'accéder aux postes d'encadrement, ni le temps disponible nécessaire du fait de leur rôle domestique et éducatif. Le plafond de verre a fait l'objet de nombreuses études et il a été largement démontré que le système de gestion des carrières repose sur un modèle idéal *masculin-neutre,* fonctionnant notamment sur la disponibilité extensive des salariés et salariées, qui n'évolue que très lentement. **Les temps de vie occupent une place centrale dans le caractère systémique des inégalités.**

Les femmes profitent moins du soutien des réseaux, déterminant dans les promotions et ce même dans la fonction publique où les promotions pour des plus hauts postes se feraient « *sur un marché de gré à gré »*. Le temps partiel exercé très majoritairement par les femmes est un frein considérable à l'évolution professionnelle.

En France, les femmes ont 30 % de chances de moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale[95].

Le schéma classique de carrière des cadres est fixé dans une temporalité qui *de facto* écarte les femmes. Celui-ci requiert un surinvestissement dans les 15 premières années pour atteindre les premiers échelons de l'encadrement dirigeant avant 40 ans. La détection des « potentiels » se fait autour de 35 ans ce qui exclut d'avoir eu un retard de carrière en amont (grossesse, congé parental, mi-temps).

D'après l'enquête de Cécile Guillaume et Sophie Pochic[96], *« Parce que les modèles de carrière se déclinent au masculin avec une étanchéité forte entre sphères privée et professionnelle, les femmes cadres sont pénalisées et les mères de famille souffrent d'un handicap structurel qu'il est difficile de*

---

[94] Enquête *Santé et itinéraires professionnels*, DARES, 2006-2010.

[95] Vanessa Di Paola, Arnaud Dupray, Dominique Epiphane, Stéphanie Moullet, « Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse », Céreq, Bref n°359, octobre 2017.

[96] Cécile Guillaume, Sophie Pochic « La fabrication organisationnelle des dirigeants, un regard sur le plafond de verre », *Travail genre et société*, n° 17, avril 2007.

masquer. Si quelques femmes ont pu être repêchées en milieu de carrière, ***les mères de famille sont souvent dans l'incapacité de faire face aux enjeux temporels de la carrière*** *(rythme et intensité) sauf à disposer des moyens de se conformer au modèle de carrière dominant (sous-traitance domestique et soutien du conjoint) ».*

Cette enquête relève que les femmes sont souvent jugées comme « *trop sérieuses, trop scolaires, ne se mettant pas assez en avant, ne se prêtant pas assez au jeu* ». Il peut leur être renvoyé une image d'elles « *rigide et sans relief* ». Moins disponibles pour la sociabilité au travail, moins habituées aux logiques de réseaux, nombreuses sont celles qui conservent une position plus attentiste que celle de leurs homologues masculins, avec des carrières au ralenties et des mises à l'épreuve répétées.

La difficulté des femmes dirigeantes à s'intégrer dans un monde où la culture de l'entre soi masculin prédomine a également été étudiée. Les femmes en position de « minorité visible » dans une organisation doivent s'adapter aux attentes et rôles liés à leur position de manager tout en conservant « *leurs qualités féminines* ». Pour les autrices, **la discrimination dont les femmes sont victimes tiennent à la fois dans les modèles managériaux dominants, les pratiques informelles de gestion des carrières et les dimensions culturelles et symboliques du pouvoir dans les organisations.**

Comme en politique, le partage du pouvoir dans les plus hautes fonctions des entreprises est un enjeu clé pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Plusieurs lois à partir des années 2000 mais surtout au cours des années 2010 imposent des quotas de femmes dans les conseils d'administration et comités exécutifs des grandes entreprises.

L'intervention législative a permis une féminisation certaine des instances dirigeantes des entreprises cotées en bourse. Ainsi les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 comportent 30,3 % de femmes en 2014 contre 10,7 % en 2008[97] mais à ce jour aucune femme n'en est encore PDG d'une entreprise du CAC 40[98].

Les ***parois de verre*** illustrent la difficulté pour les femmes de changer de filières et de métiers en se confrontant à des limitations horizontales au sein même des carrières. Les parois de verre traduisent aussi le fait que dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques.

Le ***plancher collant*** retient les femmes dans des fonctions moins élevées. L'expression québécoise se réfère à la difficulté qu'ont les femmes à être promues en début de carrière et à gravir les échelons au sein d'une entreprise.

---

[97] Chiffres clés de l'égalité Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes édition 2016.

[98] Isabelle Kocher, directrice générale d'Engie, devait devenir la 1ere femme pédégère d'une entreprise du CAC 40 en 2018. Si elle dirige effectivement l'entreprise, Gérard Mestrallet est finalement resté le président non exécutif. Le comité exécutif d'Engie comporte 3 femmes sur 12.

Ainsi, 41 % des cadres administratifs/administratives et commerciales/ commerciaux sont des femmes, mais seulement 18 % des ingénieures/ingénieurs et des cadres techniques. Les femmes se retrouvent davantage dans les métiers fonctionnels et non opérationnels : ressources humaines, communication etc. La moitié des emplois occupés par des femmes (50,6%) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles (secrétariat, enseignement, santé...)[99]. Les femmes sont également plus présentes dans les emplois d'ouvrières et d'employées les moins qualifiées.

1.4. Des inégalités salariales qui persistent

L'indépendance des femmes et leurs choix de vie relèvent pour beaucoup de leur niveau de revenu. **Ce revenu peut aussi leur permettre un gain de temps libre lorsque le temps passé aux tâches parentales et domestiques est délégué.**

Les femmes ont toujours été moins bien rémunérées que les hommes[100]. **Pour la DARES, l'écart global de salaire entre les femmes et les hommes en 2015 est de 25,7 %**[101]. Les chiffres de l'INSEE sont largement inférieurs mais la dernière étude de l'Observatoire des inégalités (mars 2017) tend à confirmer cet écart : tous temps de travail confondus, les hommes gagneraient 23 % de plus que les femmes, dont une part s'élevant à 11 % reste inexpliquée et relèverait d'une discrimination pure entre les deux sexes[102]. Plus l'on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart est important. Ainsi la catégorie des cadres, très hétérogène, connaît une individualisation forte des salaires et des primes très élevées pour certains postes, souvent à prédominance masculine.

La loi a progressivement été mise en œuvre pour atténuer ces écarts. Celle du 23 mars 2006 sur les inégalités salariales visait même à y mettre un terme fin 2010, en renforçant l'obligation de négociation. Les sanctions prévues ont été supprimées par la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites où seul le défaut de négociation peut être sanctionné[103]. Selon le rapport de l'IGAS de 2009, établi par Brigitte Grésy, les partenaires sociaux n'ont pas suffisamment négocié pour aboutir à l'égalité salariale à l'échéance fixée.

La loi du 4 août 2014 édicte des sanctions à l'encontre des entreprises n'ayant pas négocié en matière d'égalité professionnelle (égalité salariale

---

[99] Enquête Emploi 2012, Insee in Chiffres clés 2014, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, thème 2, p.4.

[100] En 1901, les bonnes gagnent de 30 à 40 francs par mois. Les maîtres d'hôtel 150 à 200 francs. Fanny Brugnon, module Histoire des femmes et des mouvements féminisme, *op. cité*.

[101] *Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes*, DARES Analyses n° 82, novembre 2015

[102] L'INSEE chiffre, pour sa part, en 2014, cet écart à 14 % (salaire horaire dans les entreprises) dont 6 % inexpliqués. *Emploi, chômage, revenus du travail*, INSEE, édition 2017.

[103] « *Un article de cette loi introduit une pénalité financière pour défaut de négociation mais le décret d'application du 7 juillet 2011 prévoit la possibilité pour les entreprises d'avancer plusieurs motifs dont celui de « difficultés économiques » afin d'y échapper* » *in* Etude de la DDFE, *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,* Sylvie Brunet, Maryse Dumas, mars 2012.

comprise) allant de pénalités financières pouvant atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale et l'exclusion de l'entreprise à la soumission des marchés publics. Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les employeurs et employeuses sont soumis à la publication d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises sont tenues de se conformer à l'obligation d'égalité salariale dans les trois ans. **Toutefois, faute d'une application stricte de la loi et de l'absence d'obligation de résultat, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes persistent.**

2. Une évolution défavorable du travail, chômage, précarité des femmes

2.1. Le temps partiel

La part du temps partiel dans l'emploi a doublé depuis le milieu des années 1980[104]. L'enquête Emploi de 2010 dénombre 4,6 millions de personnes travaillant à temps partiel : 3,7 millions de femmes et 870 000 hommes (31 % des femmes, 6 % des hommes). Le travail à temps partiel est donc très majoritairement exercé par des femmes (plus de 8 emplois sur 10[105]) et l'évoquer, **c'est évoquer leur temps de vie**. Qu'il soit *choisi* pour combiner activité professionnelle et temps parental et domestique ou *subi* par manque d'accès à l'activité pleine[106], il génère des contraintes qui pèsent lourdement sur la vie des femmes.

Si le temps partiel pouvait être un mode d'accès à l'activité professionnelle des femmes ou un temps *choisi* pendant les plus jeunes années des enfants, il tend à une généralisation et est devenu une sous-catégorie d'emploi dans certains secteurs. Comme l'indique Françoise Milewski dans une étude du CESE sur *le travail à temps partiel* de novembre 2013 : *« Le temps partiel est au carrefour des transformations du marché du travail et des inégalités de sexe »*.

Les conséquences pour les femmes sont lourdes : cantonnement dans des métiers peu qualifiés, peu rémunérés, aux faibles salaires et aboutissant à de très petites retraites. Les enjeux du travail à temps partiel sont donc à la fois sociétaux (il joue sur l'égalité entre les femmes et les hommes), sociaux (il peut engendrer de la précarité et de la pauvreté) et économiques (il est parfois

---

[104] *L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur les premières parties de carrière des femmes et des hommes*, DARES Analyses, 2017-033. **Le temps partiel concerne 10 % des emplois en 1983 et 1 emploi sur 5 en 2015, exercés à 80 % par des femmes.**

[105] *L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur les premières parties de carrière des femmes et des hommes*, DARES Analyses, 2017-033.

[106] Il convient de rappeler l'obligation pesant sur l'employeur ou employeuse de proposer, à tout salarié et toute salariée à temps partiel qui souhaite augmenter sa durée du travail, un poste vacant ou créé dans l'entreprise, même s'il est à durée déterminée. Les salariées et salariés à temps partiel sont alors prioritaires si l'emploi relève de la même catégorie professionnelle ou d'un poste équivalent à celui occupé par le salarié ou la salariée à temps partiel.

synonyme d'emplois de moins bonne qualité, d'une formation professionnelle insuffisante, d'un moins bon accès à la protection sociale et de faibles retraites).

La plupart des femmes à temps partiel font partie des catégories sociaux-professionnelles les moins favorisées (76 % des femmes de ménages et des emplois de service à la personne travaillent à temps partiel contre 17 % des femmes cadres).

Lorsqu'il est caractérisé par des formes d'emplois précaires et d'horaires atypiques, décalés, morcelés, le temps partiel devient antinomique avec une articulation sereine entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il existe une grande variété de temps partiels. Les salariées et salariés qui demandent un temps partiel maîtrisent généralement leurs horaires et ont un certain nombre de garanties en termes de carrière et de protection sociale. Le temps partiel *réellement choisi* est en général de 80 % du temps de travail. S'il est synonyme de salaire plus bas, de déroulement de carrière plus lent, il ne signifie pas forcément dans les faits réduction de la charge de travail, par exemple pour les femmes cadres.

Le constat établi par plusieurs enquêtes est qu'une grande partie des temps partiels sont imposés : 32 % des salariées et salariés s'y trouvent parce qu'elles et ils n'ont pas trouvé de temps plein[107]. Quand il est *choisi* pour élever les enfants (2ème cause évoquée après l'impossibilité de trouver un temps plein), il concerne 34 % des femmes et 6 % des hommes.

A ce propos, Margaret Maruani montre le lien entre temps partiel et précarité et **la difficulté de voir le temps partiel comme « *mode de conciliation* »** tant il s'avère être souvent *« une violence économique faite aux femmes »* [108]. C'est aussi ce que confirme l'étude du CESE portée par Françoise Milewski[109] pour laquelle le temps partiel apparait comme devenant progressivement une forme de sous-emploi.

Les emplois à temps partiels subis sont principalement occupés par des salariées et salariés peu diplômées et diplômés. Ils sont globalement mal rémunérés, avec des taux de rémunération horaire en moyenne inférieurs d'un quart à ceux des salariées et salariés à temps plein. 25,8 % des salariées et salariés à temps partiel sont rémunérées et rémunérés sur la base du SMIC contre 7,8 % de ceux et celles à temps plein. 16,5 % des salariées et salariés à temps partiel complètent leur temps de travail avec un deuxième emploi, ce qui leur impose des contraintes spécifiques comme le morcellement du temps de travail, des temps de trajet accrus, de fortes amplitudes horaires difficilement compatibles avec la garde des enfants[110].

---

[107] En 2011, 68 % des temps partiels sont choisis. *Le travail à temps partiel,* DARES Synthèses Stat n°4, juin 2014, établi par Mathilde Pak.

[108] Audition de Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS, 9 mai 2012.

[109] Avis du CESE, *Le travail à temps partiel,* Françoise Milewski, décembre 2013.

[110] *Ibid.*

L'étude du CESE soulignait que les conditions de travail des salariées et salariés à temps partiel sont généralement parmi les moins favorables : horaires atypiques, amplitude étendue entre deux périodes travaillées, organisation fluctuante et pas toujours prévisible du temps de travail signifient des conditions de travail dégradées.

Pour contrer l'abus consistant à multiplier les petits contrats à temps très partiel, la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi imposait une durée minimale de 24 heures hebdomadaires aux contrats de travail à temps partiel, en prévoyant toutefois des dérogations[111]. La loi du 8 août 2016[112] élargit cette possibilité en laissant aux branches la faculté de déroger au temps minimal de 24h. C'est aussi par des accords d'entreprise que le temps partiel peut être mis en place et que sont fixés les délais de prévenance de la salariée ou du salarié en cas de modification des horaires.

La recherche d'un équilibre entre les temps peut également passer par un temps partiel choisi, aux horaires adaptés, avec un temps de travail plus individualisé que collectif. Plus le statut socio-professionnel est avantageux, plus cette possibilité existe pour la salariée et le salarié, notamment pour les cadres dont une proportion importante appartient à la fonction publique. Le temps partiel peut aussi être un moyen pour dégager du temps pour d'autres besoins que ceux liés à la famille : militantisme, formation continue, bénévolat, loisirs ou tout simplement stratégie d'allègement (parfois liée à l'avancement en âge) pour rendre le travail moins difficile à supporter. Mais la tendance est davantage aux temps partiels imposés par les contraintes économiques de certains secteurs d'activités et dans le secteur privé. Par ailleurs, pour les chercheuses Guillaume et Pochic, le temps partiel choisi annulerait toute chance d'accéder à un poste de dirigeante ou dirigeant au regard de la norme implicite de disponibilité extensive.

2.2. La précarité

Telle que définie par l'avis du CESE sur *« la grande pauvreté et précarité économique et sociale »* en 1987, la précarité est « *l'absence d'une ou plusieurs sécurités notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux.*[113] ». L'étude mettait en évidence le fait que les risques de précarité sont plus nombreux pour les femmes que pour les hommes et affectent plus durablement leur parcours.

[111] Au 31 décembre 2015, 68 branches employant 46 % des salariées et salariés à temps partiel ont conclu un accord dérogatoire, avec une moyenne de 16h hebdomadaires (bilan de la négociation collective en 2015, Direction générale du travail, 2016).

[112] Dite loi « travail ».

[113] Étude du CESE *« Femmes et précarité »*, Eveline Duhamel, Henri Joyeux, 2013, renvoyant à l'avis du CESE, Grande pauvreté et précarité économique et sociale, Geneviève Antonioz-De Gaulle, 1987.

Les femmes représentent 53 % des personnes pauvres et 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Elles représentent 70 % des travailleurs et travailleuses pauvres, occupent 82 % des temps partiels et 62 % des emplois non qualifiés ; elles représentent 85 % des cheffes de familles monoparentales et une famille monoparentale sur 3 vit sous le seuil de pauvreté[114].

Depuis les années 1980, la précarité des formes d'emplois s'est accentuée. L'Observatoire des inégalités recense, en 2016, 3,4 millions de travailleurs et travailleuses précaires en France sur un total de 22,9 millions de salariées et salariés et 3 millions d'indépendantes et d'indépendants. Ce sont principalement des personnes en contrats à durée déterminée (7,5 % du total des emplois) et des intérimaires (2 %)[115]. Les femmes sont davantage concernées que les hommes par ce type d'emplois : 14 % d'entre elles contre 11 % d'entre eux.

Une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)[116] montre **les liens croisés entre trajectoires professionnelles féminines heurtées, santé, inactivité féminine, responsabilités parentales et pauvreté.** Pour Margaret Maruani, « *la précarité est une sorte de « fil rouge » pour comprendre les paradoxes de la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui* ».

L'étude de la DDFE[117] indiquait que les risques de précarité pour les femmes sont multifactoriels. Ils découlent principalement de la concentration des femmes dans des métiers particulièrement soumis à la précarité : emplois non-qualifiés, secteur tertiaire et métiers de service.

Les faibles durées hebdomadaires de travail, les employeurs et employeuses multiples, une rémunération qui ne couvre pas le temps réel (transport, attente entre deux prises de poste etc.), la persistance du travail non déclaré ne permettant pas l'accès aux droits sociaux associés à l'emploi, l'absence de perspectives d'évolution et la quasi inexistence de formation tant initiale que continue conduisent plus que d'autres les plus démuni.es à l'inactivité ou au chômage, et souvent à la précarité. Une grande partie de ces emplois peuvent être qualifiés de *travail paupérisant*[118].

Ces situations précaires qui se pérennisent accentuent aussi les écarts persistants entre les salaires mais aussi entre les retraites des femmes et des hommes. Les femmes subissent une « *double peine* » : non seulement les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes ont des conséquences

---

[114] *La santé et l'accès aux soins, une urgence pour les femmes en situation de précarité*, rapport du Haut Conseil à l'égalité, 2017.

[115] Site de l'Observatoire des inégalités.

[116] *Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé*, DREES, Document de travail, Série Études et recherche n° 122, septembre 2012.

[117] Étude du CESE, *Femmes et précarité*, Eveline Duhamel, Henri Joyeux, 2013

[118] François-Xavier Devetter, Sandrine Rousseau, *Du balai, essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité*, éditions Raisons d'agir, 2011.

directes sur leur parcours, mais les nouvelles flexibilités du travail, en lien avec la crise économique, ont renforcé les risques de pauvreté et de précarité qui pèsent sur les plus démunies d'entre elles. La récente suppression progressive des emplois aidés, composés à 60 % de femmes, risque également de constituer un frein pour la sortie de la précarité de nombreuses femmes.

Par ailleurs, le travail précaire est très prégnant chez les femmes immigrées. 34 % d'entre elles (contre 28% des autres femmes) sont embauchées à temps partiel, le plus souvent pour une courte durée[119]. Très nombreuses dans les emplois de service à la personne, certaines femmes – dont des femmes sans-papiers- sont « *encore très souvent embauchées dans le cadre de procédures de gré à gré par le biais de relations de voisinage ou de petites annonces* »[120]. Ainsi, la socio-économiste Odile Merckling indique qu'une « *partie de la population féminine, qui appartient à des minorités ethnoculturelles ne peut ainsi trouver à s'employer que dans des conditions d'une grande précarité* »[121].

2.3. La flexibilité

Le rapport de 2013 réalisé à la demande du Ministère des droits des femmes sur *l'accès à l'emploi de femmes*[122] souligne que les politiques publiques de l'emploi, dans leur apparente neutralité, ont pourtant des conséquences différenciées fortes entre les femmes et les hommes et ont tendance à renforcer les inégalités entre les sexes. **Une grande flexibilité dans l'activité professionnelle, lorsqu'elle est non choisie, complexifie l'articulation des temps de vie.** A cet égard, les femmes sont doublement pénalisées puisqu'elles occupent majoritairement les emplois les plus soumis à cette flexibilité et qu'elles assurent 72 % du temps parental et domestique[123].

La loi[124] rend obligatoire le repos hebdomadaire de 24 heures pour les salariées et salariés. Des dérogations permettent cependant de contourner cette règle, avec des compensations variables. Le travail dominical semble plus souvent subi par les salariées et salariés. Or, le travail le dimanche s'est notamment massivement développé dans le secteur de la grande distribution, où la main d'œuvre est majoritairement composée de femmes. Le risque existe que le principe du volontariat sur lequel repose la loi, dans un contexte de chômage massif où les salariées et salariés veulent conserver leur emploi en période de crise, relève du vœu pieu. Il est en effet difficile de refuser de travailler le week-end lorsque l'employeur ou l'employeuse le demande, surtout lorsque l'on veut stabiliser son emploi. Néanmoins, certains salariées et

---

119 Odile Merckling, *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, L'Harmattan, 2011, p.80

120 *Ibid.* p.99

121 *Ibid.* p.62

122 Séverine Lemière, *L'accès à l'emploi des femmes, une question de politiques*, rapport d'une mission sur l'emploi des femmes pour le Ministère des droits des femmes, 2013.

123 *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, *Chiffres-clés, Edition 2018*, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

124 Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

salariés peuvent souhaiter travailler le dimanche car le gain financier est attractif.

Lorsque le travail dominical devient, dans certains secteurs d'activités, la norme, **les conséquences en matière d'articulation des temps de vie peuvent particulièrement impacter les personnes en situation de monoparentalité mais aussi celles qui gardent les enfants** (grands parents, employées et employés de maison…) **selon un effet de report de contrainte** (les structures d'accueil étant le plus souvent fermées le dimanche et les coûts liés à cette garde pouvant être prohibitifs).

2.4. Le sous-emploi, le chômage et le surchômage *féminin*

En 2015, 6,6 % des actifs et actives sont dans une situation de sous-emploi. Pour la plupart, il s'agit de personnes à temps partiels qui souhaiteraient travailler davantage et qui sont disponibles pour le faire. Le dernier opus de l'INSEE sur l'égalité entre les femmes et les hommes[125] montre que les femmes sont 9,7 % dans cette situation contre 3,7 % des hommes.

La notion de *surchômage* intègre des notions non comptabilisées dans les chiffres du chômage. Elle prend en compte d'autres paramètres comme le sous-emploi, le travail à temps partiel et le travail précaire et exprime l'idée que les femmes ne travaillent pas autant qu'elles le souhaiteraient.

Dans une étude publiée en 2015[126], la DARES montre que si depuis 2012-2013 le taux de chômage des femmes est devenu inférieur à celui des hommes, d'une part le taux d'activité des femmes entre 25 et 54 ans reste inférieur de 10 points à celui des hommes et d'autre part, *le halo du chômage* (des femmes inactives mais souhaitant travailler) concerne 1,3 fois plus les femmes que les hommes[127].

Le chômage et *surchômage* féminin se sont solidement ancrés dans le paysage social depuis un demi-siècle. Les logiques de genre, essentielles pour comprendre la fabrication du chômage, ont bien été décrites par Margaret Maruani.

B - LES INÉGALITÉS DES TEMPS DE VIE SELON L'ENVIRONNEMENT SOCIAL, GÉOGRAPHIQUE, CULTUREL ET ÉCONOMIQUE

1. L'impact de l'activité professionnelle sur les temps de vie

1.1. Les fonctions publiques et entreprises publiques

Les femmes sont largement majoritaires dans les trois versants de la fonction publique. Elles représentent 62% des agentes publiques et

[125] *Femmes et hommes, l'égalité en question*, INSEE Références, édition 2017.
[126] *Femmes et hommes sur le marché du travail*, DARES Analyses, mars 2015, n°17.
[127] Simon Beck, Joëlle Vidalenc, *Une photographie du marché du travail en 2016*, division Emploi, Insee : l'étude montre que si le taux de chômage est toujours plus élevé pour les hommes, le nombre de personnes et en particulier de femmes dans le halo du chômage progresse.

agents publics. Ce choix des femmes n'est pas un hasard. **La fonction publique apparait comme protectrice et mieux adaptée aux conciliations nécessaires entre les temps de vie.** Les femmes y trouveraient relativement plus qu'ailleurs la possibilité d'articuler carrière et vie familiale. La situation des femmes est très diverse au sein des 3 fonctions publiques aux statuts non homogènes. Si elle est très féminisée, la fonction publique n'échappe pas au phénomène du *plafond de verre* rencontré par les femmes. Celles-ci sont d'ailleurs plus nombreuses dans les catégories les moins élevées.

Si la part des femmes en temps partiel dans la fonction publique reste globalement inférieure à celle dans le privé (26 % *versus* 32 %) le temps aménagé dans la fonction publique est dans la très grande majorité des cas un temps partiel *choisi* et non subi. Les règles de rémunération dans le secteur public favorisent le recours aux temps partiels à 80 % (payé presque 86 %) et temps partiel à 90 % (payé un peu plus de 91%). Toutefois, une étude récente[128], montre que **l'articulation des temps s'opère encore très majoritairement à la défaveur de la carrière des femmes, notamment lorsqu'elles ont une carrière de haut niveau.**

Conformes à la division sexuée du travail, les métiers du soin restent très majoritairement féminins, surtout lorsqu'ils sont peu qualifiés. L'accroissement du niveau d'étude et de formation des femmes se traduit cependant par l'augmentation des femmes médecins dans la fonction publique hospitalière (FPH). Toutefois, on constate que la mixité peine à s'imposer et l'on retrouve une forte sexualisation des métiers avec une place des femmes écrasante dans les filières sociales et médico-sociales.

L'étude réalisée par des chercheuses en 2011-2012 auprès d'une centaine de fonctionnaires ayant des postes à responsabilité[129] montre la persistance d'un *plafond de verre* d'autant plus difficile à briser que le ministère apparaît comme « masculin » (finances *vs* affaires sociales). L'étude montre **la persistance dans les plus hauts postes d'une norme implicite de disponibilité totale à la vie professionnelle, antinomique avec une bonne articulation des temps de vie. Cette norme implicite pénalise en premier lieu les femmes.**

Les inégalités sexuées de carrières dans la fonction publique sont longtemps restées invisibles en raison du principe d'égalité de traitement et d'encadrement des promotions. Au-delà des règles statutaires, les carrières dépendent aussi dans l'administration, surtout aux niveaux les plus élevés où les règles de promotion deviennent plus floues, de critères relationnels, des réseaux de soutien, de confiance, de recommandations qui favorisent les cooptations derrière lesquels se nichent des biais de genre. Le privilège

[128] *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*, Ministère de la fonction publique, Point stat, mai 2016.

[129] C. Marry, L. Berenu, A. Jacquemart, S. Pochic, A. Revillard, *Le plafond de verre et l'Etat : la construction des inégalités de genre dans la fonction publique* Armand Colin 2017.

masculin se révèle également dans les mobilités et les mutations répétées inhérentes à certains hauts postes (les femmes ayant beaucoup plus de mal à négocier dans un couple biactif le lieu de résidence que les hommes) et les concours internes, mode d'avancement professionnel qui n'est pas neutre au regard du temps nécessaire à leur préparation. **Carrières et conjugalité donnent lieu à des arrangements très asymétriques subis majoritairement par les femmes.** Pour les autrices, en appliquant une règle définie au masculin neutre, les administrations, de ce fait, participeraient à la construction des inégalités professionnelles. La quasi-totalité des hommes interrogés lors de l'enquête citée *supra* ont bénéficié d'une révision à la baisse des ambitions professionnelles de leur conjointe à la naissance d'un ou une enfant ou d'un emploi de cette dernière compatible avec la prise en charge exclusive des charges domestiques et parentales.

La part des femmes travaillant à temps partiel dans le secteur public s'élève à 26 % contre 6 % des hommes. Toutes les catégories d'agentes et agents ne sont pas également concernées par le recours au temps partiel qui décroît à mesure que la qualification des agentes et agents augmente.

Dans les trois fonctions publiques, selon l'enquête emploi 2008 de l'INSEE, **les femmes travaillent à temps partiel** le plus souvent **pour raison familiale**. **Les hommes à temps partiel le sont** le plus souvent parce qu'ils n'ont pas trouvé de temps plein ou pour exercer une autre activité professionnelle, **rarement pour s'occuper de leurs enfants**. C'est parmi les agentes et agents de la classe d'âge 30-39 ans que le recours au temps partiel est le plus fréquent chez les femmes titulaires dans la fonction publique d'Etat. La proportion d'hommes à temps partiel reste, quant à elle, relativement stable quel que soit l'âge. La concentration du temps partiel féminin dans cette tranche d'âge peut s'expliquer par la présence d'enfant(s) à charge.

1.2. Le monde de l'entreprise

Le temps passé au travail est un élément déterminant des temps de vie. Davantage à temps partiel, plus présentes dans les TPE et les PME, **les femmes ne sont pas à égalité quant aux possibilités qui leur sont données d'articuler leur temps de vie selon les organisations au sein desquelles elles travaillent.**

Les femmes sont surreprésentées dans les entreprises où les conventions collectives sont moins protectrices. En outre, les TPE recourent davantage au temps partiel, aux contrats à durée déterminée et aux contrats aidés par l'État que les entreprises de 10 salariées et salariés ou plus[130].

Près de 500 000 salariées et salariés exercent une même profession pour plusieurs employeurs et employeuses. Ce sont majoritairement des femmes aux emplois peu qualifiés. La pluriactivité leur permet rarement d'atteindre une

[130] *Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir*, DARES Résultats, N°076, novembre 2017

durée du travail équivalente à un temps complet. **Elle génère souvent des conditions de vie et d'articulation des temps difficiles**[131].

D'après l'audition de Paule Boffa-Comby[132], vice-présidente du Comité égalité professionnelle et parité du MEDEF, les entreprises, partant du postulat que les temps de vie, comme l'égalité professionnelle, relèvent de sujets de société, considèrent qu'elles ne peuvent à elles seules apporter des solutions à une équation dont elles ne maîtrisent pas toutes les dimensions. Toutefois, l'égalité et la mixité sont de plus en plus fréquemment traitées sous le prisme de l'innovation et de la performance économique et considérées sous l'angle des bénéfices que l'entreprise peut en retirer. En tout état de cause, comme le souligne Françoise Milewski[133] **avec des taux d'activité très élevés des femmes, la question de l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère privée ne peut être ignorée du monde de l'entreprise.**

Les PME et TPE sont celles qui ont le plus de difficultés à investir sur ces questions, souvent du fait de leur faible effectif[134]. Toutefois, certaines franchissent le pas et c'est aussi dans les TPE qu'il existe une souplesse de fait au regard de la proximité des employeurs et employeuses avec leurs salariées et salariés[135].

L'articulation des temps apparait donc à géométrie différenciée selon la taille de l'entreprise et les rapports entre employeurs et employeuses et salariées et salariés.

1.3. Les cheffes d'entreprise

Fin 2012, en France, un tiers des dirigeantes et dirigeants d'entreprises sont des femmes, mais ce chiffre cache des disparités selon le type d'entreprise. Les femmes représentent 40 % des auto-entrepreneures et auto-entrepreneures et 37 % des entrepreneurs individuels et entrepreneures individuelles classiques mais seulement 25 % des gérantes et gérants de SARL et 17 % des dirigeantes et dirigeants salariées et salariés de sociétés hors SARL. Cette même année, elles ont perçu en moyenne un revenu d'activité de 31 % inférieur à celui de leurs homologues masculins[136].

---

[131] *Les pluriactifs : quels sont leur profil et leur durée de travail*, DARES études et statistiques 27 octobre 2016.

[132] Audition de Paule Boffa-Comby, vice-présidente du comité égalité professionnelle et parité du MEDEF, 14 septembre 2016.

[133] Membre de la DDFE, membre du CSEP, économiste coresponsable du programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE).

[134] Audition de Geneviève Bel, vice-présidente de la CGPME, ancienne présidente de la DDFE du CESE, 14 septembre 2016.

[135] Audition de Dominique Riquier-Sauvage, membre de la DDFE, membre du bureau de l'UNAPL, le 6 juillet 2016 : « *Malgré leur petite taille, certaines entreprises s'engagent dans l'aide à la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprises.* ».

[136] Thomas Morin, Emilie Pénicaud, *Indépendants et dirigeants salariés d'entreprises, un tiers de femmes*, INSEE Première 1563 du 28/07/2015.

Une étude publiée en 2016 souligne la difficulté pour les cheffes d'entreprises de concilier activité professionnelle et vie personnelle[137]. 70 % d'entre elles indiquent travailler le weekend et faire des journées de plus de 10 heures. Le nombre de jours de congés maternité « utilisés » seraient moitié moindre de la moyenne des salariées et salariés.

Cette étude montre que **71 % des dirigeantes de PME estiment mieux maîtriser leur emploi du temps que si elles étaient salariées.** Il ne faut cependant pas occulter qu'elles disposent le plus souvent des moyens financiers nécessaires à la délégation d'une grande partie des tâches parentales et domestiques.

1.4. Les agricultrices, les professions libérales et indépendantes, les artisanes

a) Les agricultrices

Le métier d'agriculteur et d'agricultrice, même s'il a considérablement évolué, impose des contraintes lourdes. **Longtemps aides invisibles, pour lesquelles lieu de travail et domicile se confondent**, elles restent encore aujourd'hui minoritaires mais leur place dans le monde agricole a nettement évolué.

Aujourd'hui 1/6ème des conjointes de chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles sont *conjointes collaboratrices,* soit 30 000 femmes[138]. Les épouses d'agriculteurs optent souvent tardivement pour ce statut afin de consolider leurs pensions de retraite.

En 2014, 25,4 % des exploitations agricoles françaises sont gérées par des femmes contre 8 % en 1970. Elles représentent près de 24 % de l'ensemble des chefs et cheffes d'entreprises agricoles. 60 % des cheffes d'exploitations et coexploitantes ne le sont qu'à partir de 50 ans, au moment où elles succèdent à leur mari lors du départ à la retraite de celui-ci**.**

Les femmes représentent 38,4 % des salariées et salariés agricoles. Leur nombre diminue, tout comme celui des hommes, mais plus fortement que pour ces derniers. Plus de 83 % des contrats féminins en production agricole sont des CDD. Lorsqu'elles sont en CDI, les femmes ont des temps de travail inférieurs aux hommes du fait du temps partiel. Leurs rémunérations horaires sont également plus réduites. Les effectifs de la tranche d'âge des 25-39 ans sont plus masculins alors que celle des 40-49 ans sont plus féminins. On voit nettement **l'arrêt de l'activité des femmes au moment de la maternité,** avec une reprise ultérieure de l'activité professionnelle

---

[137] Etude « *Etat d'esprit et attentes des dirigeants et dirigeantes de TPE/PME* » réalisée par *American express/Opinion way*, 16 janvier 2016 citée dans l'article « *71% des dirigeantes de petites entreprises travaillent le week-end* », Elle.fr, 31 janvier 2017

[138] Etude « *Les femmes dans l'agriculture, situation au 1er janvier 2014* », Direction des études et des statistiques de la MSA, février 2016

Très polyvalent, le métier d'agricultrice induit une articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale particulièrement difficile. Elle demande en tout état de cause une très grande organisation.

Comme l'ensemble de la population rurale, les agricultrices sont confrontées aux difficultés d'accès aux services publics et aux structures d'accueil des jeunes enfants. **Ne disposant pas d'assez de temps pour leur vie personnelle et familiale, les agricultrices hésitent à prendre des responsabilités au sein des organisations professionnelles et/ou à se former**, ce qui semble pourtant être leur souhait. Selon Jacqueline Cottier, présidente de la commission des agricultrices de la FNSEA, membre de la DDFE, seules 55 % des agricultrices qui accouchent utilisent le service de remplacement qui n'est pas jugé satisfaisant au vu des restes à charge trop importants. Celles qui ne l'utilisent pas ne prennent pas de repos au risque de mettre leur santé en danger.

b) Les professions libérales, indépendantes

Les derniers chiffres de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) indiquent que les femmes représentent aujourd'hui 46 % des effectifs. Les entreprises libérales dirigées par des femmes sont majoritairement des entreprises de services aux particuliers alors que les hommes sont davantage tournés vers les activités de services aux entreprises.

Les professionnelles libérales exercent principalement à titre individuel et très peu à temps partiel. Elles font en majorité plus de 50 heures par semaine et gagnent en moyenne 44 % de moins que les hommes de profession libérale[139].

Des contraintes spécifiques pèsent sur les professionnelles libérales : une amplitude horaire élevée et dans de nombreux cas des déplacements. Les enjeux liés à leur(s) grossesse(s) ou à leurs contraintes familiales sont très importants. Ainsi l'amputation des revenus pendant les congés maternité sont très handicapants. Le retour peut s'avérer très compliqué tant dans la reprise en main des dossiers clients que la trajectoire de carrière, comme en témoignait la secrétaire générale de l'UNAPL[140].

Une enquête de l'UNAPL[141] révèle de nombreuses satisfactions mais aussi des craintes des professionnelles libérales dont celles portant sur la compatibilité entre activité professionnelle et vie de famille. Une majorité de répondantes pensent que la maternité est incompatible avec le lancement d'une activité.

Selon l'UNAPL, **les professionnelles libérales semblent partagées entre l'idée que leur statut est un atout pour organiser le temps librement et un risque de ne plus avoir de frontière entre vie professionnelle et**

---

139 Site UNAPL, sur la base de chiffres INSEE 2010.

140 Audition d'Estelle Molitor, secrétaire générale de l'UNAPL, 24 septembre 2016.

141 Site UNAPL : Le site web met en avant le *think tank* « Femmes professions libérales » créé en 2011, dont une des thématiques de réflexions porte sur la conciliation entre « activité professionnelle, épanouissements personnel et social ».

personnelle. Un accord *« Qualité de l'emploi dans les professions libérales »* signé par l'UNAPL en juillet 2010 comporte une partie relative à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Cet accord incite les branches professionnelles à négocier, notamment sur le congé maternité et paternité et le temps partiel temporaire.

c) L'artisanat et le commerce

Selon les chiffres de l'Institut supérieur des métiers (ISM), en 2016, un quart des entreprises artisanales sont dirigées par des femmes. Ce chiffre a doublé en l'espace de 30 ans. Elles sont plus diplômées que leurs homologues masculins. Un tiers des salariées et salariés de l'artisanat sont des femmes mais ici encore la ségrégation professionnelle persiste et elles n'exercent pas les mêmes métiers que les hommes[142].

Environ 40 % des conjointes de chefs d'entreprises artisanales participent à la vie de l'entreprise. Comme les conjointes d'agriculteurs, il convient de rappeler que pendant des années, les conjointes d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise n'étaient pas officiellement reconnues. Leur travail était seulement assimilé à une entraide conjugale, sans rémunération, sans couverture sociale suffisante.

2. L'impact de la situation familiale sur les temps de vie

2.1. L'impact des naissances

Les chiffres issus des enquêtes Emploi du temps[143] (EET) sont sans équivoques : **la naissance d'un ou une enfant est un facteur majeur de sortie du marché du travail et de réduction du temps de travail des femmes**. Brigitte Grésy rappelait qu'à l'arrivée d'un enfant, 40 % des femmes modifient leur trajectoire professionnelle contre 6 % des hommes[144]. L'arrivée d'un enfant aggrave la disparité des réponses en termes de temps dégagé par les hommes et les femmes pour les tâches du *care*. Toutes les études convergent et montrent **l'influence déterminante du nombre d'enfants en bas âge : plus il croît, plus l'activité professionnelle des femmes diminue et plus celle des hommes augmente.**

La sociologue Ariane Pailhé[145] note que les naissances génèrent en premier lieu des **changements profonds dans l'organisation des temps parentaux et domestiques au sein des ménages** : **37 % des femmes cessent de travailler l'année qui suit une naissance pour 5 % des hommes.** Au fil des naissances, la proportion de femmes qui cesse de travailler augmente. La prise

[142] *Tableau économique de l'artisanat*, Institut supérieur des métiers, décembre 2016.

[143] L'impact des naissances est particulièrement bien décrit dans les EET auxquelles la partie consacrée aux charges domestiques dans le chapitre 1 fait largement référence. Temps de travail, impact des naissances, composition familiale et charge domestique des femmes sont en effet intrinsèquement liés.

[144] Audition de Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP, 13 avril 2016.

[145] Audition d'Ariane Pailhé, directrice de recherche à l'INED, 29 juin 2016.

de congé parental augmente avec le rang de l'enfant. Les temps sociaux évoluent, avec une réduction du temps de travail fréquente pour les femmes alors qu'augmente les temps parentaux liés aux enfants[146].

On observe qu'après une première naissance, la reprise du travail est assez rapide : seulement 7 % des femmes n'ont pas repris un emploi 3 ans après la naissance. Pour une deuxième naissance, l'arrêt est plus important. 1/4 des femmes n'a pas repris le travail 3 ans après la naissance. C'est aussi le moment où les femmes optent pour le temps partiel. Après un troisième enfant, les interruptions sont plus longues et touchent davantage les femmes qui se sont déjà interrompues avant : 41 % n'ont pas repris 3 ans après. Les retours à l'emploi sont les plus rapides pour les plus diplômées. Pour les femmes sans diplôme, 5 ans après, 70 % n'ont pas repris l'emploi alors que c'est moins de 10 % pour les femmes diplômées du supérieur Bac + 2.

Une étude du CREDOC[147] montre que les conséquences des interruptions de carrière lors d'une naissance ne sont pas réellement connues des intéressées, que ce soit en termes de carrière que d'effets salariaux ou de montant des retraites. Pourtant ces effets sont importants : une étude de la DARES[148] montre que **l'interruption d'une année après une naissance génère un effet structurel de 10 % de baisse de rémunération tout au long de la vie professionnelle.**

2.2. L'impact du travail sur le recul de la maternité

S'il reste l'un des meilleurs taux de fécondité d'Europe, le taux de fécondité français, en légère baisse, s'établit à 1,88 enfant par femme en 2017. L'âge moyen des femmes à l'accouchement continue sa progression : il était de 30,6 ans en 2014, soit un an et demi de plus qu'il y a vingt ans[149].

« ***En France, les femmes travaillent, font des études et ont des enfants. Que demande-t-on de plus ? On demande que cela soit pris en compte. Or, ce n'est pas pris en compte*** *»,* indiquait Brigitte Grésy lors de son audition. En effet, depuis 25 ans, la scolarisation des femmes de 18 à 29 ans dans l'enseignement supérieur a progressé, ce qui explique en partie le recul de l'âge de la maternité.

Les jeunes franchissent les étapes liées à la vie professionnelle plus tardivement que les générations d'après-guerre, avec environ 3 ans de plus pour la fin des études et le premier emploi (soit vers 20 ans). Si le départ du foyer parental s'effectue au même âge et la première cohabitation en couple à peine plus tard, il est à noter que l'arrivée du premier enfant est reportée de

---

[146] Ils sont ainsi définis par Yvonne Guichard-Claudic maitresse de conférence en sociologie : **temps parental domestique, temps parental taxi et temps parental scolaire**.

[147] *Les choix d'interruption de carrière des femmes lors de la naissance d'un enfant sont-ils toujours faits en connaissance de cause ?* Sandra Hoibian Régis Bigot Synthèse CREDOC mars 2013.

[148] *Femmes et hommes sur le marché du travail*, DARES Analyses, mars 2015, n°17.

[149] INSEE, *Bilan démographique. Fécondité*, 2017.

plus de quatre années. Cela fait lien avec une insertion dans la vie professionnelle plus tardive[150].

Le développement de la précarité de l'emploi, la perte de stabilité des CDI, la montée du chômage, les temps partiels contraints, l'allongement de la durée des études puis la volonté de stabiliser sa carrière sont d'autres facteurs susceptibles de retarder la première naissance[151]. Il peut en être de même de l'intensification des rythmes de travail, du développement des horaires atypiques, des nouvelles organisations des postes de travail ou des nouvelles formes de management.

2.3. L'exercice de la parentalité

Une enquête publiée en 2016 par Haut Conseil de la famille[152]montre que les parents sont surtout préoccupés par le fait d'offrir de bonnes conditions de vie à leurs enfants (86 %), de faire de bons choix en matière d'éducation (84 %) et d'être suffisamment disponibles pour leurs enfants (81 %). Trouver un équilibre des temps entre rôle parental et rôle professionnel est partagé par 72 % des interrogées et interrogés, trouver un partage satisfaisant des rôles entre les parents par 61 %.

Un des aspects qui préoccupe le plus les parents est la réussite scolaire. Cet objectif nécessite un temps de présence à la maison ou la délégation à autrui de la surveillance des devoirs. C'est un élément engageant pour les femmes, impactant leurs temps de vie.

Une enquête « *Familles et employeurs* »[153] donnait pour sa part des chiffres mettant en lumière des difficultés plus importantes. Elle indiquait que seules et seuls 20 % des salariées et salariés estimaient que l'articulation des temps « se déroule bien », 40 % que « c'est un peu compliqué » et 40 % que « cela ne va pas du tout », qu'elles et ils n'y arrivent pas. Selon cette enquête, l**es femmes font 1h30 de plus par jour en temps de *care*, les hommes font 1h30 de plus par jour en temps de travail rémunéré** (contrairement à celui des femmes). Selon Brigitte Grésy, 30 % des femmes enverraient des messages

---

[150] *Femmes et hommes, l'égalité en question*, INSEE Références, édition 2017.

[151] Audition de plusieurs femmes devant la DDFE sous forme de table ronde « Témoignages », 13 juillet 2016. Voir en annexe.

[152] *Enquête du Haut Conseil de la famille auprès des parents sur leurs besoins et attentes en matière d'accompagnement à la parentalité*, travaux dirigés par la CNAF, direction des statistiques, des études et de la recherche 9 juin 2016.

[153] Enquête *Familles et employeurs*, Ariane Pailhé et Anne Solaz, INED et INSEE, en partenariat avec la DARES, la Poste et d'autres partenaires publics sur la période 2003-2004. Cette enquête, bien qu'ancienne, fait actuellement toujours référence car elle est la seule émanant d'organismes publics à porter sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle. **Les objectifs principaux de l'enquête étaient de dresser un constat de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle** en France en 2004, du point de vue des individus et des employeurs et employeuses, de mieux connaître l'organisation familiale, en la liant au contexte professionnel, et d'étudier les interactions entre conjointes et conjoints et les comportements différenciés de genre. Elle visait à étudier dans quelle mesure les comportements conjugaux et familiaux peuvent être expliqués par les caractéristiques de l'établissement dans lequel on travaille.

concernant leur vie privée (organisation générale du domestique, courses, aller chercher les enfants etc.) pendant leurs journées de travail, contre 14 % seulement des hommes.

Les travaux de Cécile Guillaume et Sophie Pochic montrent que les femmes de couples à double carrière **limitent leurs horaires de travail pour garder du temps affecté à l'éducation et au suivi scolaire de leur(s) enfant(s)**. Si elles conservent entièrement la charge mentale de l'organisation, elles impliquent *a minima* leur conjoint par exemple pour conduire les enfants le matin à l'école. Elles adaptent leurs horaires au prix d'une intensification du travail (pas de pause déjeuner, peu de sociabilité sur le lieu de travail, vacances écourtées) et **connaissent une grande porosité des temps de travail et des temps familiaux même si elles essaient de conserver des temps parentaux de qualité le weekend.** Elles font un usage très extensif du numérique, du télétravail et de la communication à distance, ce qui leur permet aussi la gestion des contraintes familiales sur leur lieu de travail quand cela s'avère nécessaire.

2.4. La monoparentalité

Le terme de « famille monoparentale », initié dans les années 1970, gomme une réalité : derrière cette « famille » se cache en fait une très grande majorité de femmes seules (9 cas sur 10), essentiellement après une séparation ou un divorce, la garde étant confiée à la mère à plus de 90 %, très majoritairement en accord avec le père. Représentant 9 % de la population en 1975[154], la part des familles monoparentales avec un enfant de moins de 18 ans est passée à 22,2 % en 2013. Leur nombre a doublé en 20 ans. Elles représentent un quart de la population pauvre[155].

Les femmes paient leur séparation au prix fort. Selon une enquête de l'INSEE[156], « *La perte de niveau de vie directement imputable à la rupture est de l'ordre de 20 % pour les femmes et de 3 % pour les hommes* ». Pour celles qui n'exercent pas d'activité professionnelle, les écarts sont encore plus marqués. Malgré les transferts sociaux qui contiennent la précarité des mères seules inactives, plus des deux tiers sont touchées par la pauvreté.

Concernant l'augmentation du nombre de femmes en situation de monoparentalité vivant sous le seuil de pauvreté, la sociologue Véronique Vasseur rappelle que la famille monoparentale souffre d'une image stéréotypée proche du « cas social » alors que « *les femmes en situation de monoparentalité sont en moyenne, plus âgées que les femmes en couples, ont moins d'enfants et un niveau de qualification à peu près identique avec un taux d'activité plus élevé*[157] ».

---

[154] Les enfants comptabilisées et comptabilisés sont celles et ceux de moins de 25 ans.

[155] Observatoire des inégalités *Portrait social des familles monoparentales*, 13 décembre 2013.

[156] Carole Bonnet, Bertrand Garbinti, Anne Solaz, *Les variations des niveaux de vie des hommes et des femmes à la suite d'un divorce ou d'une rupture de PACS*. INSEE références, édition 2015,

[157] Geneviève Roy, *Au fait, c'est quoi une famille monoparentale ?*, Breizhmagazine, 22 mai 2015

2.5. L'aide familiale aux proches, une charge nouvelle majoritairement supportée par les femmes

La terminologie pour désigner les personnes qui aident un ou une proche, malade, handicapé ou handicapée, dépendant ou dépendante, ou parfois même seulement vieillissant ou vieillissante, généralement sans qu'il s'agisse d'une activité professionnelle et/ou rémunérée, est variable et les appellations sont nombreuses : aidants informels/aidantes informelles, aidants familiaux/aidantes familiales, aidants proches/aidantes proches, proches aidants/aidantes etc. L'articulation entre le travail et l'aide apportée à un ou une proche et ses impacts ont longtemps été ignorés en raison de l'invisibilité des aidants et aidantes.

Dans un contexte de grande insuffisance des politiques publiques, les aidants et aidantes informelles deviennent d'autant plus incontournables qu'ils et elles présentent l'avantage d'un coût bien moindre pour les finances publiques que celui des professionnels et professionnelles à domicile.

Selon l'enquête SHARE[158] réalisée auprès des 50-65 ans aidant un parent ou une parente, le nombre de filles aidantes est à peine plus important que le nombre de fils aidants. Mais **plus l'aide est intense, plus les différences entre le temps passé et la nature des tâches s'observent entre femmes et hommes aidantes et aidants.** Les femmes accomplissent le plus souvent les tâches routinières de soins et de ménage au domicile de l'aidé ou aidée, les hommes gérant davantage les activités plus extérieures et les budgets. Les femmes représentent 65 % des aidants et aidantes apportant entre 1 et 2 heures par jour et 75 % des aidants et aidantes apportant plus de 2 heures quotidiennes[159].

En France, selon le *Baromètre des aidant.e.s* publié par BVA à partir d'un échantillon d'environ 2 000 personnes interrogées en juin 2015, la situation d'aidant ou d'aidante a des effets négatifs sur la vie professionnelle pour 33 % d'entre elles, sur leur vie de famille (32 %), leur situation financière (30 %), leur santé (28 %) et leur propre suivi médical. Les aidants et aidantes souhaiteraient bénéficier d'une aide financière et/ou matérielle (31 %), de formation (26 %) ou d'un soutien psychologique. **Le manque de temps est mentionné par 33 % des interrogés et interrogées comme la principale difficulté** à laquelle ils et elles sont confrontés et confrontées.

---

[158] Le projet *Survey of Health, Ageing and Retirement* (SHARE), soutenu par la Commission européenne, a pour objectif de produire de la connaissance sur les populations de plus de 50 ans en Europe afin d'éclairer les pays sur les systèmes de protection sociale et l'allongement de la durée de vie. Depuis 2004, SHARE interroge à travers toute l'Europe un échantillon de ménages dont au moins un membre est âgé de 50 ans et plus. Ces ménages sont réinterrogés tous les deux ans en panel. La dernière vague date de 2010-2011.

[159] *Agir contre les écarts de salaires entre les hommes et les femmes : prendre en compte le cas des aides informelles*, Ligue des droits de l'Homme, mai 2016

3. L'influence territoriale et la mobilité

La situation géographique a des conséquences directes sur les temps de vie en termes de temps dédié aux déplacements au sein d'un territoire. Ceux-ci sont principalement effectués autour du domicile (trajets domicile-travail), mais aussi pour conduire les enfants à l'école, à leurs activités sportives et de loisir, faire des courses et accéder à différents services, comme les services publics pour faire des démarches ou les services culturels et de loisirs. Dans ces deux derniers cas, les distances à parcourir dépendent des taux d'équipement des territoires. L'accès aux services d'accueil des jeunes enfants et plus généralement à l'ensemble des services publics est très inégal selon les territoires, notamment en milieu rural.

Le temps quotidien passé à se déplacer varie sensiblement selon le degré d'urbanisation des territoires. En 2008[160], il est inférieur à 50 minutes par jour dans les espaces à dominante rurale et les lointaines périphéries des villes. Ce temps est le plus faible comparé aux autres types de territoires du fait du recours à la voiture. Il dépasse 50 minutes dans les villes de province, atteint près d'une heure dans les couronnes périurbaines des plus grandes villes et dépasse parfois très largement une heure quotidienne, à Paris et dans sa banlieue[161].

Le développement de la mobilité et du temps qui y est consacré a été largement motivé par une dissociation importante, au cours des trente dernières années, des lieux de résidence, de travail, de consommation et de loisirs.

Le degré d'urbanisation des espaces où vivent les individus constitue un paramètre majeur quant à la plus ou moins grande liberté dont ils disposent en matière de choix d'un mode de mobilité et du temps qui y est consacré. Le type de travail (visiteurs médicaux/visiteuses médicales, infirmiers libéraux/ infirmières libérales, aides à domicile, agentes commerciales/agents commerciaux etc.), l'organisation des horaires de travail influent également sur les temps de déplacement. Sur ce dernier point, on sait que les femmes sont les premières concernées par les emplois à temps partiels pour lesquels il existe souvent un cumul et par les horaires morcelés (caissières de grande distribution, services à la personne etc.). Dans le cas de coupures importantes entre deux périodes de travail, les allers-retours sont plus nombreux[162]. Les femmes subissent donc davantage des temps de transport contraints.

Les taux d'équipement en services publics et notamment la dotation en infrastructure d'accueil des jeunes enfants est évidemment un facteur

---

[160] Date prise en référence par l'avis cité *infra.* Les chiffres évoluant très peu sur une période longue, ils sont considérés comme pertinents.

[161] Avis du CESE, *Révolution numérique et évolution des mobilités individuelles et collectives*, Bruno Duchemin, Olivier Marembaud, avril 2015.

[162] Ce qui explique en partie l'accroissement des accidents de trajet dont elles sont victimes.

d'inégalités territoriales qui influent sur les temps de vie. A cet égard les politiques développées par les collectivités territoriales sont diverses (*cf.* III.A.2).

4. L'importance des inégalités de revenus

Les temps de vie des femmes sont tributaires de l'aide qu'elles peuvent ou non obtenir pour assurer les tâches parentales et domestiques auxquelles elles sont encore largement assignées, ce partage de ces tâches étant encore très inéquitable entre les hommes et les femmes. Celles qui ont les moyens de se faire aider disposent davantage de temps qu'elles peuvent consacrer à leur carrière, à se former ou pour elles-mêmes. En dehors des solidarités familiales, qui elles-mêmes sont variables, inégalitaires selon par exemple que les grands-parents travaillent ou habitent loin, **les conditions de revenus déterminent en grande partie ce temps disponible**.

Les ménages aux revenus conséquents peuvent déléguer à d'autres personnes, majoritairement d'autres femmes moins qualifiées, la garde des enfants et/ou les tâches ménagères[163]. C'est ainsi que des inégalités sociales et temporelles se creusent entre les femmes : Françoise Milewski évoque une **« recomposition des inégalités ».**

C'est surtout l'accès aux modes d'accueil des enfants qui creuse ces inégalités, le dispositif actuel ayant un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes, compte tenu de la faible disponibilité des places d'accueil en structure collective et des coûts importants des autres solutions d'accueil.

Pour Dominique Méda, la régulation des tâches de soin en mettant certaines femmes peu ou pas qualifiées (souvent d'origine étrangère, faiblement rémunérées et contraintes d'accepter des horaires incompatibles avec leurs propres obligations familiales) au « service » d'autres femmes peut être considéré comme un facteur de renforcement des inégalités entre femmes[164].

L'accès au Chèque emploi service universel (CESU) mis en place en 2006 pour développer les emplois familiaux en est une illustration. Les couples les plus pauvres ont des difficultés à y accéder du fait du système de crédit d'impôt qui impose aux ménages d'avancer le paiement des heures effectuées. Ce

[163] En effet, ce peut être le couple et non la seule femme qui rémunère une aide-ménagère. Toutefois, les études montrent bien qu'en réalité si la femme ne travaillait pas, les tâches déléguées lui reviendraient de facto.

[164] A ce propos, l'ouvrage *Du balai, essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité* (*op.* cité) montre comment se creusent les inégalités entre les employeurs et employeuses de services à domicile, pour lesquels la fiscalité des emplois de service est très favorable, et les femmes (en très grande majorité) qui les exécutent. Il souligne la très grande difficulté pour ces dernières de sortir de situations précaires dues à des métiers ne bénéficiant d'aucune reconnaissance sociale, mal rémunérés, aux formations inexistantes, sans passerelle possible vers d'autres professions plus gratifiantes et aux horaires peu compatibles avec une vie familiale sereine.

système profite le plus à celles et ceux qui ont les moyens de se payer des services à domicile.

Ces inégalités se perçoivent également dans l'allongement des horaires des services publics qui constituent un confort pour les femmes qui y ont recours (et qui la plupart du temps ont un travail non compatible avec les horaires classiques d'ouverture de ces services). Les agentes et agents d'accueil de ces services majoritairement composés de femmes voient en revanche l'amplitude de leurs horaires augmenter.

5. L'environnement culturel et l'éducation dans l'utilisation du temps

Les dernières enquêtes Emploi du temps (2010) montrent que le capital culturel détermine assez largement la façon d'occuper son temps libre. Les analyses qui en sont produites montrent que, compte tenu de leur situation professionnelle respective et de la longueur des journées de travail de ceux et celles qui exercent une activité rémunérée, le temps libre varie de 32h30 par semaine pour les indépendantes et indépendantes à 37h40 pour les ouvrières et ouvriers et les employées non qualifiées et employés non qualifiés.

On constate que **le temps domestique décroît à mesure que le niveau de qualification des personnes augmente alors que le temps passé aux loisirs et à la culture s'accroit**.

Depuis 1974, la pratique des courses est moins fréquente mais le temps qui y est consacré le samedi s'est accru[165]. Les analyses sexuées qui ont été effectuées permettent de constater qu'en 35 ans, les écarts entre hommes et femmes se sont réduits quant à cette activité : la durée hebdomadaire moyenne réservée aux courses a diminué de 28 minutes pour les femmes et augmenté de 21 minutes pour les hommes, mais ce sont toujours les femmes qui exercent majoritairement cette activité.

C - LES IMPACTS DES TEMPS DE VIE SUR LA SANTÉ DES FEMMES

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a identifié le niveau de santé des femmes dans un pays comme un de marqueurs de son développement[166]. **Si l'activité professionnelle constitue une contrainte dans les temps de vie des femmes,** Florence Chappert[167] rappelle qu'**elle est aussi un facteur de construction de la santé.** Les statistiques montrent en effet que les personnes privées de travail sont plutôt en moins bonne santé que celles qui ont une activité professionnelle.

Les enjeux de santé au travail doivent être corrélés aux enjeux d'égalité. Les études partant de statistiques sexuées montrent combien la santé des

---

165 *Le temps des courses depuis 1974 : de moins en moins fréquentes et toujours plus longues le samedi*, INSEE Première, 1533, janvier 2015.

166 Entretien avec Fatma Bouvet de la Maisonneuve., psychiatre spécialiste des addictions, 13 avril 2016.

167 Audition de Florence Chappert, cheffe de projet à l'INED, 25 mai 2016.

femmes et des hommes est impactée de manière très différente, notamment par les conditions de travail.

1. La santé physique

Le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté souligne que la France est l'un des pays où les inégalités sociales de santé sont les plus fortes. Celles-ci tiennent aux conditions et à l'environnement de vie, aux charges de travail ainsi qu'à l'accès et à la bonne utilisation du système de soins. Les femmes étant les plus touchées par la précarité (elles représentent 53 % des personnes pauvres[168]), leur état de santé est moins bon notamment en raison de difficultés d'accès aux soins. Il existe de fortes inégalités de santé selon les catégories sociales, notamment en matière d'accès aux dépistages, aux soins et en particulier à la contraception, à l'IVG, au suivi de grossesses, d'obésité etc.

Un rapport du HCEfh[169] dresse de multiples **constats alarmants sur la santé des femmes précaires** : elles sont plus concernées par les maladies professionnelles et les accidents, davantage touchées par certains troubles psychologiques et psychiatriques. Elles bénéficient d'un suivi gynécologique moindre, sont plus fortement exposées aux cancers spécifiques aux femmes et aux violences de genre. Elles présentent des risques accrus de maladies cardio-cérébro-vasculaires. Le rapport indique que la mortalité prématurée liée à des maladies cérébro-cardiovasculaires chez les ouvrières est en moyenne 3 fois supérieure à celle des cadres et professions intermédiaires, ce qui s'explique par des risques accrus liés aux conditions de vie (tabac, alcool, obésité, risques psychosociaux au travail), une prise en charge plus tardive chez les femmes en général (55 % des accidents cardiaques sont fatals chez les femmes pour 43 % chez les hommes) et un moindre dépistage chez les précaires en particulier. **Le HCE met en corrélation l'absence de loisirs, d'accès à la culture et aux pratiques sportives des femmes précaires**, **la relégation du bien-être au second plan et la difficulté de se projeter et de planifier leur temps de vie.**

Les femmes composent 55% des bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU), qui sont en moins bonne santé que la population générale. Les femmes sont également surreprésentées parmi les bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) dont elles représentent 57 %. Si l'espérance de vie des femmes est toujours supérieure à celle des hommes (85,3 ans contre 79,5 en 2017 selon la DREES[170]), cet écart se resserre. De plus, pendant les années qui séparent encore les deux sexes, les femmes les passent le plus souvent en mauvaise santé, voire en situation de dépendance.

---

[168] Une personne est considérée comme pauvre lorsqu'elle vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Ce seuil est défini par Eurostat et les pays européens à 60 % de la médiane des niveaux de vie (soit 987 €).

[169] *La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*, rapport du HCEfh n°2017-05-29 du 29 mai 2017 rapporté par Geneviève Couraud, Gilles Lazami et Margaux Collet.

[170] Muriel Moisy, « Les Français vivent plus longtemps, mais leur espérance de vie en bonne santé reste stable », DREES, Études et Résultats, n°1046, 2018.

Selon l'OMS, les conséquences des violences faites aux femmes sont responsables de la perte de 1 à 4 années de vie en bonne santé et du doublement des dépenses totales annuelles de santé des femmes. Les études de la DDFE de 2014 et 2016 ont montré les répercussions en termes de psychotraumatismes des violences faites aux femmes, qu'elles aient lieu dans la sphère domestiques ou dans la sphère professionnelle[171]. Il en est de même sur les répercussions graves des violences faites aux femmes sur leur emploi.

L'accès inégal des femmes aux services liés aux droits sexuels et reproductifs (contraception, IVG, maternité etc.) **peut avoir des conséquences sur les choix de vie,** les grossesses non désirées ou l'espacement des naissances.

1.1. Santé au travail

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a développé une approche des conditions de travail pour corréler les enjeux de santé au travail avec les enjeux d'égalité. Elle indique que *« les effets différenciés du travail sur l'emploi et les parcours des femmes et des hommes sont relativement connus au travers des questions d'accès à l'emploi, de plafond de verre ou d'écarts de salaire - alors que ce n'est pas le cas des effets différenciés du travail sur la santé. En effet, les statistiques sexuées en matière de santé au travail sont rarement produites et encore moins diffusées (…).* ***L'analyse des indicateurs santé (absentéisme, stress…) doit aussi se faire au regard de la structure familiale (composition famille, personnes à charge, revenu majeur, répartition des tâches…) pour tenir compte du cumul des contraintes avec le hors travail*** *»*[172].

Comme l'ANACT le précise, les conditions de travail ont toujours été appréhendées au masculin et tendent à être perçues de manière essentialiste : *« Certains chercheurs expliquent l'attitude des femmes par les éléments suivants : les emplois occupés majoritairement par les femmes seraient associés, pour le sens commun, à des tâches moins pénibles et à une invisibilité des atteintes à la santé ; l'accès durable à l'emploi étant un acquis récent, les femmes considèrent d'autant plus le travail professionnel comme facteur de santé*[173]*».*

Lors de son audition, Florence Chappert, responsable du projet « *Genre, égalité et conditions de travail* » à l'ANACT, a précisé que **4 grands facteurs structurels**, marqués par les stéréotypes et les rôles de sexes, permettent d'expliquer à la fois les inégalités de santé mais aussi les inégalités de rémunération ou de carrière : **la répartition sexuée des emplois et activités ;**

---

[171] Etude du CESE, *Les violences faites aux femmes, des plus visibles au plus insidieuses*, Pascale Vion, novembre 2014 ; Rapport et avis du CESE, *Les violences faites aux femmes dans les Outremer*, Dominique Rivière, Ernestine Ronai, mars 2017.

[172] « *Inégalités en matière de santé au travail : pour une approche genrée des conditions de travail* », Note de l'ANACT du 9 juillet 2012.

[173] *Ibid.*

les statuts précaires des emplois occupés par les femmes (horaires atypiques et partiels souvent imposés, parcours professionnels différenciés) **; le cumul des charges professionnelles et familiales ; l'invisibilité des pénibilités**.

Depuis 2010, la DARES inclut des données sexuées. Ses enquêtes **tiennent compte de facteurs de risques liés à la conciliation des temps et la difficulté de les articuler**. Elles intègrent également l'exposition aux comportements hostiles au travail comme le déni de reconnaissance, les comportements méprisants, les atteintes dégradantes et les discriminations. **Les croisements sont désormais possibles entre santé, situation familiale, nombre d'enfants et existence ou non d'un « soutien social externe »**.

L'article 38 de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé prévoit désormais que « *Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe »*. **Seules des statistiques sexuées peuvent apporter des nuances indispensables à la recherche de facteurs explicatifs différenciés entre les femmes et les hommes.**

a) Des conditions de travail et une exposition aux risques inégales entre les hommes et les femmes

L'enquête menée en 2013 par la DARES sur les conditions de travail montre que **les femmes sont plus exposées à des risques organisationnels que les hommes** : devoir se dépêcher, faire face à des demandes urgentes, subir des tensions lorsqu'elles sont en relation avec le public, régler des incidents, pouvoir s'arranger avec leur collègue sur les horaires. Elles sont également plus sujettes à un temps de travail morcelé, une marge de manœuvre moindre dans le travail et des gestes répétitifs. Se rajoute une exposition supérieure aux hommes au travail sur écran, aux agents biologiques (hôpitaux, santé) et aux comportements sexistes[174].

Les femmes enceintes sont particulièrement exposées : les postures debout, les charges lourdes peuvent avoir des conséquences néfastes sur leur grossesse, voire provoquer des fausses couches. La réglementation prévoit des droits et aménagements dont plusieurs accidents survenus dans le secteur de la grande distribution ont révélé qu'ils étaient trop souvent ignorés des intéressées et parfois non appliqués par les employeurs et employeuses. Suite à ces évènements, l'ANACT a rendu un rapport dressant un état des lieux des situations de travail des femmes enceintes[175].

Pour leur part, les hommes sont plus exposés à des risques et contraintes physiques, bruit intense, port de charge, agents chimiques et cancérogènes

---

[174] *Enquête sur les conditions de travail,* DARES 2013, effectuée auprès de 28 000 personnes enquêtées, reconduite tous les 7 ans depuis 1978.

[175] *Etat des lieux des situations de travail vécues par les femmes enceintes et de ses spécificités dans la grande distribution*, ANACT, mars 2017.

mais aussi des semaines de plus de 40 heures, moins de prévisibilité des horaires, plus de travail le week-end, des contraintes de rythme fortes.

Le taux de fréquence des troubles musculo-squelettique (TMS) d'origine professionnelle est beaucoup plus important pour les femmes, surtout les ouvrières. L'enquête SUMER[176] 2010 indique que 58 % des TMS déclarés concernent les femmes dans toutes les catégories socio-professionnelles, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes. Les femmes sont particulièrement plus touchées que les hommes à partir de 45 ans. L'indice de gravité des TMS des ouvrières est 3 fois plus important que celui des ouvriers[177]. En effet, les professions d'agente d'entretien, d'aide à domicile et d'aide-ménagère où les femmes sont surreprésentées sont particulièrement propices à l'hyper-sollicitation des membres supérieurs ainsi qu'à des postures inconfortables réitérées. Cette pénibilité est renforcée par une pression constante sur le rythme de travail.

b) Une moindre visibilité des risques encourus par les femmes et de la pénibilité de leur travail

Les métiers ou emplois majoritairement exercés par les femmes ont toujours été considérés comme moins dangereux que ceux des hommes, ce qui est contredit par les statistiques. L'ANACT indique que les accidents de travail ont baissé dans le secteur privé entre 2001 et 2015[178]. Sur les 18,5 millions de salariées et salariés, on relève -15,3 % d'accidents de travail avec -28,6 % pour les hommes et +28 % pour les femmes. De même, la stabilisation des accidents de trajet avec arrêt entre 2001 et 2015 occulte une diminution (-14 %) pour les hommes et une progression pour les femmes (+16,3 %).

Entre 2001 et 2015, les maladies professionnelles reconnues progressent deux fois plus rapidement pour les femmes que pour les hommes. Ce nombre augmente de façon exponentielle pour les femmes : +155 % (+80,1 % pour les hommes). Cette évolution s'explique à la fois par une meilleure reconnaissance des maladies des femmes et par la hausse de celles-ci, du fait notamment de l'entrée des femmes dans des métiers exercés par une majorité d'hommes.

---

[176] *Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels* (SUMER), enquête réalisée par la DARES et la Direction générale du travail - Inspection médicale du travail, permet de mesurer l'évolution des expositions professionnelles des salariées et salariés aux contraintes organisationnelles, expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique.

[177] Florence Chappert et Patricia Thierry, *Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2015*, ANACT 30/2017.

[178] *Ibidem.* Depuis 2012 dans le cadre d'un projet relatif à la santé et aux conditions de travail des femmes et des hommes en France, l'ANACT met à jour annuellement une analyse sexuée des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles à partir des statistiques « sinistralité au travail des salariées et salariés » fournies par la CNAMTS.

1.2. L'absentéisme au travail

L'absentéisme des femmes au travail est également une des conséquences de l'exposition différenciée aux risques et aux conditions de travail. Toutes les études sur l'absentéisme montrent que, quel que soit l'âge, les femmes sont absentes 30 à 40 % plus que les hommes pour raison de santé, la leur ou celle de leur(s) enfant(s). C'est surtout entre 25 et 34 ans que l'écart se creuse entre les deux sexes. Les mères isolées s'absentent encore plus souvent. Ceci est globalement le cas pour les personnes des deux sexes vivant seules avec un ou une enfant en bas âge, celles-ci trouvant moins facilement de relais lorsque les enfants sont malades[179]. À partir de l'étude Emploi, la DARES montre que les femmes ont en moyenne 15 jours d'absence par an (4,1 %) contre 11 pour les hommes (3,1%), soit 4 jours de différence.

Une enquête réalisée en 2016 par l'assureur en santé Malakoff Médéric[180] montre que les écarts se creusent entre les hommes et les femmes concernant les arrêts maladie, au détriment de ces dernières. L'assureur établit un lien direct avec l'emploi moins qualifié des femmes, leurs conditions de travail et la difficulté d'articuler leurs temps de vie.

Selon l'ANACT, passer d'une situation en couple à une situation où les personnes sont séparées, divorcées, veuves fait croître l'absence de 35 % pour les femmes et de 46 % pour les hommes. Comme le soulignait Florence Chappert, **il existe une corrélation entre absentéisme, risques psychosociaux et situation familiale des personnes.**

1.3. Les conséquences des horaires atypiques sur la santé

Un lien de causalité a été établi entre les horaires de travail inhabituels et certains cancers, en particulier le cancer du sein. D'autres cancers, maladies physiques ou mentales sont également potentiellement concernés. Le centre international de recherche sur le cancer a publié au début des années 2010 une première étude mettant en évidence la corrélation entre le travail atypique - travail de nuit, travail avec des décalages horaires fréquents (ex : hôtesses de l'air) - et l'accroissement du facteur de risque de cancers du sein[181]. Dans sa dernière étude, l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)[182] met en évidence les risques avérés de troubles du sommeil, troubles métaboliques et

---

[179] *Les absences du travail des salariés pour raisons de santé, un rôle important des conditions de travail*, DARES février 2013.

[180] *Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises*, Malakoff Médéric, http://asp.zone-secure.net/v2/index.jsp?id=1478/4228/68738&lng=fr

[181] *Travail de nuit et travail posté*, INRS, 2017. URL : http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html

[182] *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit,* avis de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES), rapport d'expertise collective juin 2016. *« Lors du travail de nuit, il se produit une désynchronisation entre les rythmes circadiens calés sur un horaire de jour et le nouveau cycle activité-repos/veille-sommeil imposé par le travail de nuit ».* Ce rapport de l'ANSES devrait être complété par un second volet concernant les effets sur la santé potentiellement liés aux autres formes d'horaires atypiques de travail.

confirme les risques probables cancérogènes, de troubles cardiovasculaires et de troubles psychiques chez les travailleurs et travailleuses qui y sont exposés et exposées. Le rapport indique que **cette désynchronisation est aussi favorisée par le rythme social et les obligations familiales,** dont on a montré qu'elles reposent essentiellement sur les femmes.

En 2012, 3,5 millions de personnes sont concernées par le travail de nuit habituel ou occasionnel soit 15,4 % des salariées et salariés. Entre 1991 et 2011, 1 million de salariées et salariés supplémentaires travaillent de nuit et cette augmentation est particulièrement forte pour les femmes[183].

2. La santé mentale et les risques psychosociaux

Si les troubles psychiques touchent toutes les populations, les femmes y sont davantage exposées, quel que soit l'âge. Les risques psychosociaux (RPS) désignent le stress mais aussi les violences internes dans le lieu de travail (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariées et salariés). Ce risque revêt un caractère subjectif car il relève de la perception propre à chaque individu, ce qui n'empêche ni de l'évaluer, ni de le mesurer (à l'instar de la douleur en milieu hospitalier), afin d'en apprécier l'évolution dans le temps.

Les RPS peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs[184]. Le stress en est l'une des manifestations. Des liens ont été établis par les scientifiques entre facteurs de RPS et maladies cardio-vasculaires, TMS ou pathologies mentales (dépression, anxiété), les RPS se révèlent donc un enjeu majeur en termes de santé publique.

2.1. Les RPS ont-ils un sexe ?

Le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail d'Aix-Marseille (LEST) relève que les femmes sont surexposées aux RPS et ce dans toutes les catégories socioprofessionnelles[185]. Contrairement à une idée répandue, les ouvrières/ouvriers et les employées/employés sont davantage exposées et exposés que les cadres. Les femmes sont toujours plus exposées que les hommes au « *job strain* », c'est-à-dire à une très forte demande dans le travail conjuguée à une très faible marge d'autonomie, et que les familles professionnelles à prédominance de femmes présentent à la fois une surexposition aux RPS et à une santé mentale fragilisée, alors que les professions déclarant la santé mentale la meilleure sont quasi toutes à dominance d'hommes[186].

---

[183] *Le travail de nuit en 2012*, DARES Analyses, 21 août 2014.

[184] Site internet du ministère du travail et de l'emploi.

[185] Paul Bouffartigue, Jacques Bouteiller*, Les RPS au regard du genre*, étude pour le compte de l'ANACT à partir des enquêtes SIP et SUMER, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, LEST- Aix-Marseille-Université/CNRS/ (UMR 7317), Janvier 2014*.*

[186] Constats issus de l'enquête précitée.

Les troubles psychologiques peuvent être accentués dans certaines situations. Pour les deux sexes, **c'est la situation de vie seul ou seule avec enfants qui est la plus associée à une santé mentale fragilisée**. Pour les femmes cheffes de familles monoparentales, les conditions de vie peuvent engendrer une angoisse latente et une souffrance psychologique avérées. Les mères isolées en précarité souffrent de l'exacerbation des problèmes généralement rencontrés par les femmes en situation de précarité.[187] **Quand les enquêtées et enquêtés déclarent des difficultés de conciliation, la fréquence des troubles de santé mentale est toujours nettement plus élevée chez les femmes** (deux fois plus pour les troubles dépressifs, une fois et demi plus élevée pour les troubles anxiogènes).

Comme le soulignait la DDFE dans son étude sur *La santé des femmes en France*[188]*,* les aidantes familiales ont un risque accru de perturbation de leur santé mentale : au-delà du fardeau physique et moral, le coût financier de la gestion de la dépendance d'un proche, les difficultés d'articulation entre vie familiale, vie professionnelle et les obligations dues à la fonction d'aidante constituent autant de facteurs de risques importants qui peuvent conduire à des détresses psychologiques et des épisodes dépressifs. La surmortalité des aidantes familiales et aidants familiaux a ainsi été démontrée[189].

2.2. Dépression, anxiété sociale, burn out et addictions

Selon le *Baromètre santé 2010*, **les suicides masculins sont plus nombreux que les suicides féminins mais les séjours féminins représentaient en 2010 64,8 % des hospitalisations pour tentatives de suicides.** Les femmes (4,4 %) sont en proportion plus nombreuses que les hommes (3,4 %) à déclarer avoir eu des pensées suicidaires au cours de l'année.

Les femmes ont un risque accru de connaître un trouble dépressif de 1,5 à 2 fois supérieur que les hommes. D'après le baromètre santé 2010 de l'INPES, à âge, formation, situation conjugale et professionnelle identiques, 10 % de femmes ont connu un épisode dépressif caractérisé au cours des 12 derniers mois contre 6 % des hommes[190].

Cette même étude révèle que 3 femmes pour 2 hommes connaîtraient des épisodes de *burn out.* Le bulletin épidémiologique de l'Institut national de veille sanitaire de juin 2015[191] indique que 3 % des femmes déclarent avoir été en burnout et 1,4 % pour les hommes. **Le double rôle de mère et de**

---

[187] Etude de la DDFE *Femmes et précarité*, février 2013, op. cité.

[188] Etude de la DDFE *La santé des femmes en France*, juillet 2010, op. cité.

[189] *Etre aidant, un facteur de risque,* Université Paris Diderot, 2011, résumé traduit de Schulz R., *Caregiving as a Risk Factor for Mortality The Caregiver Health Effects Study*, décembre 1999
L'ancienne ministre Laurence Rossignol évoquait lors de son audition devant la DDFE le 15 juin 2016, qu'un tiers des aidantes et aidants décèdent avant la personne aidée.

[190] Cité dans le rapport d'information de la DDFE de l'Assemblée nationale, rapporté par Catherine Coutelle et Catherine Quéré, sur le projet de loi relatif à la santé 18 février 2015 n° 2592.

[191] *Bulletin épidémiologique hebdomadaire n°23*, Institut de veille sanitaire (INVS), 23 juin 2015.

travailleuse serait la cause principale de ce décrochage souvent subit. Ces résultats sont à nuancer puisque la probabilité que les femmes déclarent plus facilement ce type d'épisode que les hommes est forte.

Les femmes seraient deux fois plus nombreuses que les hommes à souffrir d'anxiété sociale[192], à savoir la peur de prendre la parole en public, de ne pas y arriver ou ne pas être à la hauteur, d'être dans une position d'imposture. Le sentiment d'incompétence et de moindre légitimité des femmes a été relevé dans l'étude de la DDFE sur *Les forces vives au féminin*[193].

2.3. Le diktat de la femme parfaite, la culpabilité et la charge mentale des femmes

Le conflit travail-famille est plus difficile à gérer, plus stressant, pour les femmes que pour les hommes. Il est en effet plus mal vu pour les femmes de « sacrifier » leur rôle domestique et maternel à leur carrière que pour les hommes. D'ailleurs, l'environnement du *care* peut contribuer à cette culpabilisation en recommandant à l'accouchée un arrêt pour « bien profiter » de son enfant. Au-delà de la naissance, ce sont les injonctions contradictoires dans lesquelles les femmes se trouvent souvent enfermées et l'exigence de performance qui peuvent s'avérer très destructrices. La notion de « *mère suffisamment bonne* » ou de « *mère ordinaire normalement dévouée* » a été décrite par le pédiatre-psychiatre et psychanalyste britannique Donald Winnicot.

La charge mentale pèse sur les femmes de manière très forte et constitue une des pierres d'achoppement de l'articulation des temps, lorsqu'ils se percutent et se chevauchent.

Dans son rapport d'information sur le projet de loi sur la santé[194], la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale interroge : « Dans quelle mesure cette plus grande fragilité sur le plan de la santé mentale peut-elle s'expliquer *pour partie* ***par les difficultés liées à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, la double journée des femmes,*** *voire des représentations sociales culpabilisantes ou négatives sur la carrière des femmes, les diktats de la mère parfaite ».*

2.4. Lien entre stress, sexes et régulation collective des difficultés

Une étude[195] présentée en audition devant la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE émet l'hypothèse que les scores de stress plus élevés des femmes trouveraient leur source dans la propension féminine à

---

[192] Entretien de la rapporteure avec Mme Fatma Bouvet de la Maisonneuve, psychiatre spécialiste des addictions, personnalité associée au CESE, 13 avril 2016.

[193] Etude du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015.

[194] Catherine Coutelle et Catherine Quéré, *Rapport d'information n°2592 de la DDFE de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à la santé*, 18 février 2015.

[195] Marc Loriol, *Stress et régulation collective des difficultés : une analyse par le genre des métiers*, in Régine Bercot, *Le genre du mal-être au travail*, Octares, 2015.

exprimer davantage leurs difficultés émotionnelles ou psychologiques et dans une moindre facilité à les résoudre collectivement que ne le font les hommes. *« Il est possible* (…) *de faire l'hypothèse qu'hommes et femmes seraient affectés par les mêmes évènements stressants, mais que la socialisation et les stéréotypes culturels dominants rendraient plus acceptable le fait de verbaliser sa souffrance et son stress pour les femmes que pour les hommes. Face aux difficultés ou aux frustrations, les hommes réagiront plutôt par de l'agressivité envers autrui et des comportements antisociaux (alcoolisme, drogue, violence, etc.), tandis que les femmes exprimeront plus souvent dévalorisation de soi, anxiété et détresse ; elles seront donc plus sensibles au langage du stress ».*

Selon cette étude, les régulations du stress seraient différentes selon que les métiers soient à prédominance de femmes ou d'hommes et selon le sexe des personnes victimes[196]. Elle décrit le règlement plus collectif des conflits par les hommes qui mettront davantage en avant les dysfonctionnements de l'organisation qu'une souffrance personnelle alors qu'ils seront appréhendés de manière plus individuelle par les femmes qui auront une lecture plus personnelle du conflit.

D - DE NOUVELLES INJONCTIONS QUI PÈSENT SUR L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

1. L'articulation des temps : un sujet non prioritaire en période de crise

Les résultats 2016 du *Baromètre annuel de la conciliation entre vie professionnelle*, *personnelle et familiale* montrent que **93 % des salariés et salariées considèrent que l'équilibre des temps de vie est un sujet de préoccupation important, voire très important. 68 % des salariés et salariées disent manquer de temps au quotidien**. 63 % des salariées et salariés considèrent que leur employeur ou employeuse fait peu pour les aider à équilibrer leur temps de vie. 35 % des salariés et salariées trouvent trop important le temps qu'ils consacrent à leur vie professionnelle. 90 % des salariés et salariées estiment que les aider à mieux équilibrer leur temps de vie pourrait avoir un impact important sur la performance économique de l'entreprise. Face à ce constat, les mesures les plus plébiscitées par les salariées et salariés interrogées et interrogés concernent l'organisation du travail pour pouvoir mieux articuler leurs temps de vie, la souplesse des modalités et des horaires de travail (43 %), la possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales (39 %), le développement du télétravail (26 %), la mise en œuvre de règles simples de vie quotidienne, comme éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir (26 %).

Pourtant, comme le soulignait Dominique Méda lors de son audition, « *aujourd'hui [le chômage] rend toutes les autres questions complètement*

[196] Les développements suivants sont largement empruntés à la note de Marc Loriol, *Stress et régulation collective des difficultés : une analyse par le genre des métiers*, in Régine Bercot, *Le genre du mal-être au travail*, Octares, 2015.

secondaires. La question des conditions de travail ou celle de l'égalité femmes-hommes apparaissent comme des sous-questions, de toutes petites questions à côté de celle du chômage ».

Le rapport de la Commission des droits des femmes du Parlement européen de 2013[197] rappelle que « ***les femmes tendent plus fortement à se retirer du marché du travail : grossesses, responsabilités familiales, contraintes de temps*** ». Il souligne que «*ses répercussions seront les plus sensibles pour les femmes ayant des carrières non linéaires […]*. **En *raison de la crise, il est encore plus difficile de concilier la vie professionnelle et la vie familiale* ».**

Ainsi, comme l'affirme le rapport de l'Institut européen pour l'égalité de genre[198] : « ***En période de crise économique il est essentiel d'envisager la conciliation des différentes sphères de vie dans une perspective de genre et de placer cette dernière au cœur des réformes****. Si la crise sert de prétexte pour réduire les mesures de protection sociale* (…) *il ne sera pas possible d'atteindre les différents objectifs associés aux politiques en matière de conciliation* ». La crise a eu une influence négative sur la volonté de la plupart des pays de commencer ou de poursuivre des politiques conçues pour améliorer l'équilibre travail-vie professionnelle.

La baisse des investissements pour faciliter l'articulation des temps de vie concerne l'ensemble des pays. Elle s'exprime de manières diverses : la réduction du financement des centres d'accueil préscolaires et des écoles préscolaires, entrainant parfois leur fermeture ; des coupes dans les soins de santé publics ; une baisse des moyens des institutions promouvant les questions de genre ou de conciliation ; la réduction aux congés parentaux, l'introduction de seuils pour certaines prestations de l'assurance sociale, etc.

2. La culture actuelle du présentéisme dans tous les lieux de travail

La « culture du présentéisme[199] » désigne une organisation du travail reposant sur la présence et la disponibilité excessive des travailleurs et travailleuses sur leur lieu de travail. Contrairement à d'autres pays, elle est en France, synonyme de compétence, d'investissement et de performance.

Si les cadres ont depuis longtemps adopté des pratiques de disponibilité présentielle très élargies, les normes de disponibilité tendent aujourd'hui à se renforcer pour tous et toutes. Cette sur-disponibilité et le dévouement à

---

[197] *Les répercussions de la crise économique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes*, rapport de la Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement européen, 28 février 2013.

[198] *Analyse des politiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de la vie privée dans l'UE,* rapport de l'EIGE (*European Institute for Gender Equality*), 2014.

[199] Terme apparu dans les années 1990, de l'anglais « *presenteeism* », en opposition à l'absentéisme. *Présentéisme au travail : Mesures et déterminants*, Sylvie Hamon-Cholet (CNAM-CEET), Joseph Lanfranchi (LEMMA, Univ. Paris Panthéon-Assas), Novembre 2016. URL : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/3-1_hamon_cholet.pdf

l'entreprise peuvent aussi alimenter des stratégies de distinction pouvant ouvrir aux plus hautes sphères du pouvoir.

Comme l'observe Fatma Bouvet de la Maisonneuve[200], après une naissance, les femmes ayant des responsabilités se sentent obligées de revenir très vite sur le lieu de travail après un accouchement et d'en faire plus pour « rattraper » leur absence et ne pas s'exposer aux critiques.

3. Les mutations liées au numérique

Depuis plusieurs décennies, le numérique a profondément modifié l'organisation de la société, les rapports entre individus, les modes de communications mais aussi les manières de travailler. **Le numérique redéfinit le rapport au travail mais aussi le rapport au temps.**

Le rapport Mettling « *Transformation numérique et vie au travail* », publié en 2015, montre que le numérique impacte la vie personnelle et professionnelle au quotidien et génère de nouvelles organisations du travail et des temps.

La transformation numérique change progressivement les métiers et pose la question de l'hyper-connectivité et de la multi-connectivité, ainsi que celle du droit à la déconnexion. Depuis le 1er janvier 2017, les partenaires sociaux sont dans l'obligation d'aborder la problématique du droit à la déconnexion dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Il n'existe pas d'obligation de résultat en la matière.

3.1. Le numérique : une opportunité pour les femmes ?

Nathalie Andrieux, membre du Conseil national du numérique, affirme que le numérique représente *« une occasion à saisir pour rendre effective l'égalité femmes-hommes »*[201]. Elle explique que le numérique peut conduire à repenser les notions d'*emploi*, de *travail* et d'*activité*[202] et pourrait alors être l'occasion de déconstruire le modèle masculin sur lequel le « travail » est traditionnellement fondé : l'activité marchande à l'extérieur du foyer, effectuée par les hommes, et l'activité non marchande à l'intérieur, effectuée par les femmes. En effet, **le numérique brouille les lignes de séparation entre vie privée et vie professionnelle et entre ce qui relève du travail ou non**. Cela pourrait amener à sortir du schéma de la division sexuée du travail.

---

[200] Entretien de la rapporteure avec Mme Fatma Bouvet de la Maisonneuve, psychiatre spécialiste des addictions, personnalité associée au CESE, 13 avril 2016.

[201] Auditions pour le rapport d'information n°3348 de la DDFE de l'Assemblée nationale sur le projet de loi pour une République numérique (n° 3318), rapporté par Catherine Coutelle, 15 décembre 2015

[202] Ce point est particulièrement développé dans l'avis du CESE sur « *La coproduction à l'heure du numérique, risques et opportunité pour le.la consommateur.trice et l'emploi* » rapporté par Martine Derobert, octobre 2016, qui montre notamment le nouveau travail de production fourni gratuitement par la consommatrice ou le consommateur.

Le rapport de l'Assemblée nationale rapporté par Catherine Coutelle sur les femmes et le numérique[203] montre que le numérique pourrait aussi être utile aux femmes dans la gestion de leur carrière. En effet, les outils digitaux peuvent faciliter la recherche d'un emploi, mais aussi l'évolution de carrière à l'aide de formations en ligne ouvertes à tous et toutes, telles que les FLOT/MOOC (formations en ligne), le e-learning (comme « *e-learning pour maman active* »), le e-coaching ou encore les applications mobiles telles que « *leadership pour elles* ».

Le numérique constitue également un enjeu important dans l'aide qu'il peut apporter aux femmes **dans la facilitation de l'articulation de leurs temps de vie, voire du soutien à la coparentalité**. En effet, le rapport indique que de façon indirecte, les nouvelles technologies peuvent remettre en cause la culture du présentéisme dans le milieu professionnel en apportant plus de souplesse aux salariées et salariés dans l'organisation de leur temps de travail. Le travail à distance depuis son domicile, le recours à la vidéo-conférence, la possibilité de faire des démarches administratives relatives à la vie privée par internet constituent autant d'outils pouvant conduire, non seulement à **une meilleure gestion de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, mais aussi à une redéfinition plus équitable des tâches domestiques et des responsabilités familiales au sein des ménages.**

3.2. Le cas particulier du télétravail

On pourrait imaginer que le télétravail constitue une opportunité pour les femmes, leur permettant d'avoir une organisation plus souple et de pouvoir exécuter certaines tâches depuis leur domicile.

Le rapport Coutelle établit les principales caractéristiques des télétravailleurs et télétravailleuses : il s'agit plus souvent d'un homme, de niveau de formation plutôt élevé, souvent actif dans les métiers liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC). Le télétravail est surtout alterné, utilisé comme un instrument de flexibilité pour lequel les arrangements informels prédominent. Le télétravailleur ou la télétravailleuse type habite souvent dans une agglomération urbaine. Si les risques d'isolement et de désocialisation du fait du télétravail sont souvent déconstruits par les études, la difficulté à séparer vie professionnelle et vie privée est par contre bien à l'œuvre**.** Le recours accru aux TIC conduirait à ce que l'on appelle le « *blurring* », c'est-à-dire ***« l'effacement des frontières traditionnelles, juridiques, spatiales et temporelles du travail »***[204].

Le rapport Coutelle met en lumière la manière dont le choix du télétravail et la représentation que l'on s'en fait sont soumis à des normes de genre. Effectivement, cette décision est plus souvent suggérée par l'employeur ou

[203] Rapport d'information n°3348 de la DDFE de l'Assemblée nationale sur le projet de loi *Pour une République numérique* (n° 3318), rapporté par Catherine Coutelle, 15 décembre 2015
[204] Rapport d'information sur le projet de loi *Pour une République numérique* , op. cité.

l'employeuse qu'à l'initiative de la salariée lorsqu'il s'agit d'une femme et cette nouvelle organisation est alors souvent perçue comme un désengagement de la salariée concernée. Selon une étude, au Québec, *« plus de la moitié des hommes ont pris seuls la décision de télétravailler alors que les deux tiers des femmes ont dû obtenir l'accord de leur supérieure ou supérieur»*[205]. Les femmes ont donc moins d'autonomie de décision en ce qui concerne le télétravail et la demande est mieux considérée et plus facilement accordée lorsqu'elle provient d'un homme. Le soupçon de désengagement se fait sentir si la demande vient d'une femme.

E - DES TEMPS DE VIE CONTRAINTS QUI RESTREIGNENT L'ENGAGEMENT ET LE TEMPS POUR SOI

1. L'engagement et le militantisme

Comme le souligne l'étude de la DDFE du CESE sur *Les forces vives au féminin*[206], **il est difficile pour les femmes de trouver du temps pour s'engager et militer**. Si les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les bénévoles et les adhérentes et adhérents des organisations, qu'elles soient syndicales, politiques, associatives, mutualiste ou autres, elles sont peu nombreuses à occuper les postes des instances décisionnelles. **Plusieurs facteurs contribuent à cet accès difficile des femmes aux exécutifs des organisations, parmi lesquels le manque de temps puisqu'à la double journée classique s'ajoute un troisième temps**, ainsi que la persistance d'un plafond de verre.

Pourtant, l'engagement militant constitue souvent le marchepied vers la prise de responsabilités dans d'autres domaines, notamment politiques et économiques. C'est pourquoi ce temps du militantisme est important pour l'accès des femmes à la vie de la cité.

La surcharge de travail que constitue le militantisme est la cause la plus évoquée par les femmes lorsqu'elles abandonnent. Contrairement aux hommes qui privilégient le polyengagement et la multiplication des fonctions exercées, les femmes sont plus souvent engagées dans une seule organisation, le plus souvent une association jugée moins chronophage, mieux dimensionnée aux contraintes de temps et plus accueillante.

2. L'impact du temps sur le plafond de verre dans le militantisme

Même aux plus jeunes âges de l'engagement, les exécutifs sont peu féminisés. Le manque de temps est un facteur déterminant dans la limitation de l'engagement des femmes et contribue au plafond de verre. C'est pourquoi certaines organisations, par exemple syndicales, ont imposé la parité dans leurs

---

[205] Diane Gabrielle Tremblay, *Le télétravail : son impact sur l'organisation du travail des femmes et l'articulation emploi-famille,* Recherches féministes, 2001, p.76

[206] Etude du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015.

exécutifs nationaux. Si certaines d'entre elles ont progressé dans cet objectif de parité au niveau national, le niveau local reste beaucoup plus hermétique.

Les femmes restent globalement sous-représentées dans les lieux de négociation. Elles bénéficient moins que les hommes de droits syndicaux alors même qu'elles exercent plus souvent que les hommes des permanences syndicales de fait[207]**.**

Il résulte de travaux[208] qu'elles privilégient les organisations décentralisées et non hiérarchiques qui favorisent des structures alternatives permettant l'horizontalité des prises de décision. Un partage des tâches et des missions entre plusieurs responsables favorise nettement l'engagement des femmes et se révèle à terme parfois plus efficace et toujours plus satisfaisant pour l'équilibre des temps de vie. On voit donc **l'incidence forte du mode de fonctionnement des organisations sur l'engagement des femmes et l'inadaptation de la plupart de ceux-ci à leurs temps de vie.**

L'articulation des temps de vie et du partage des tâches domestiques n'a pas toujours été un sujet majeur pour les organisations syndicales. « *Si les responsables politiques sont en partie responsables de la mise à l'agenda et de la priorité accordée ou non à ces sujets, la difficultés qu'ont connue les partenaires sociaux à se mobiliser sur ces thématiques peut être en partie explicitée par la place que les femmes occupent en leur sein* [209]».

3. Le temps pour soi, des pratiques variant selon l'âge et le sexe

Les temps pour soi, lors desquels une personne n'est plus considérée en tant que « mère », « père », « travailleur » ou « travailleuse » mais comme un individu propre, **sont des temps nécessaires à l'équilibre des individus.** Outre le temps passé aux activités nécessaires à la satisfaction des besoins fondamentaux des individus, s'ajoutent les sorties, les loisirs, les rencontres amicales etc. ; cependant, **ce temps libre n'est pas vécu de façon identique selon le sexe de l'individu, son âge, son lieu de vie, ses moyens financiers ou son niveau d'éducation.**

La durée des activités personnelles et de récupération varie selon la situation professionnelle. L'enquête *Emploi du temps*[210] (2010) montre que le sommeil, la toilette et les repas occupent 11h30 de la journée d'une personne qui travaille à temps plein, 12h05 pour ceux et celles qui travaillent à temps partiel, 12h25 pour celle d'un chômeur ou une chômeuse et 13h05 pour un ou retraité une retraitée.

---

[207] Etude du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015.

[208] Olivier Fillieule, Patricia Roux, « *Le sexe du militantisme* », Presses de Sciences Po, 2009.

[209] Etude du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015.

[210] INSEE, Enquête Emploi du Temps 2010. Ce développement doit beaucoup à l'article de Cécile Brousse, « *Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre », quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne* », *Economie et statistique*, N° 478-479-480, 2015.

Les femmes interrompent trois fois plus souvent leur sommeil pour s'occuper des enfants (10 % de leurs nuits contre 3,5 % de celles des hommes). Les ouvrières et ouvriers non qualifiées et qualifiés se reposent davantage en raison de conditions de travail plus pénibles et plus fatigantes et « *peut-être aussi de loisirs moins attrayants* ». À l'opposé, les cadres du public sont ceux qui passent le moins de temps en activités de récupération[211].

Les personnes en emploi disposent de moins de temps libre ou de temps qu'elles peuvent consacrer aux loisirs : **pour une semaine moyenne, les hommes en emploi disposent de plus de temps libre que les femmes dans la même situation (+ 4h).**

Les 18-29 ans ont 8h25 de loisirs en plus par semaine en moyenne que les 29-54 ans. Ce surcroît de loisirs s'explique d'une part parce que les jeunes adultes sont plus souvent étudiantes et étudiants, au chômage ou employées et employés à temps partiel que les personnes d'âge intermédiaire et, d'autre part, parce qu'elles et ils ont des obligations domestiques et familiales bien plus réduites.

Comparées aux jeunes hommes, **les jeunes femmes disposent pour leurs loisirs de 7h de moins par semaine**. Si globalement les jeunes gens ont plus de temps libre, cette catégorie est loin d'être homogène au regard des loisirs. Ainsi, les jeunes hommes au chômage qui habitent chez leurs parents ont deux fois et demi plus de temps « libre » que les jeunes mères de famille qui exercent une activité professionnelle à temps plein (56h hebdomadaires contre 22h)[212].

III - DES RÉPONSES AUX INÉGALITÉS DANS L'ARTICULATION DES TEMPS

A - LES RÉPONSES INSTITUTIONNELLES

1. Les politiques publiques nationales

1.1. Les politiques d'égalité

Comme l'indique le programme 137 *Egalité entre les femmes et les hommes* du PLF 2018[213], **la politique d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une stratégie internationale et communautaire continue**, réitérée par des engagements récents : le nouvel agenda 2030 pour le développement durable, la révision en 2015 des objectifs liés au développement humain et aux dynamiques de population dénommée « Le Caire + 20 », le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du conseil de l'Union européenne, les engagements stratégiques

---

[211] INSEE, Enquête Emploi du Temps, 2010.

[212] *Ibidem.*

[213] Projet de loi de finances 2018, programme 137. URL : https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/pap/pdf/DBGPGMPGM137.pdf

2016-2019 de la Commission européenne et la stratégie européenne pour une croissance intelligente, durable et inclusive dite Stratégie Europe 2020.

Au plan national, tous les ministères sont dotés d'une feuille de route intégrant un volet spécifiquement dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes en principe défini lors de comités interministériels , dont le suivi est assuré par un réseau de hautes et hauts fonctionnaires référentes et référents au sein des administrations centrales.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été érigée au rang de grande cause nationale du quinquennat par le Président Emmanuel Macron élu en mai 2017. La « conciliation des temps de vie » a été annoncée comme l'un des champs d'intervention prioritaire par le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2. Le temps de travail

L'articulation des temps et plus largement la question du temps de travail effectif sont des enjeux majeurs pour l'égalité femmes-hommes.

Historiquement, la limitation puis la réduction du temps de travail ont d'abord été conçues comme un levier central d'amélioration des conditions de vie des salariées et salariés. La revendication de la semaine de 35 heures porte notamment **l'idée du « partage du travail » pour avoir du temps pour soi (famille, loisirs, engagements etc.).**

Pour Dominique Méda[214], la réduction du temps de travail est la condition *sine qua non* de l'égalité femmes-hommes car elle donne du temps aux hommes pour qu'ils puissent s'occuper davantage de leur(s) enfant(s) et prendre à leur compte une partie des tâches ménagères. La seule solution pour y parvenir est, selon la sociologue, de restreindre la place occupée par le travail, libérer des « morceaux de temps » pour qu'hommes et femmes puissent prendre en charge d'autres activités, rééquilibrer leur investissement personnel hors travail et permettre *in fine* aux femmes de s'inscrire pleinement dans la vie professionnelle.

Depuis les lois Aubry de 1998 et de 2001, la durée légale du travail est de 35 heures hebdomadaires. Comme l'a relevé Dominique Méda lors de son audition, d'une part, la loi sur les 35 heures n'a pas donné lieu à un réel débat sur l'articulation des temps de vie et, d'autre part, les deux temps de cette législation n'ont pas eu les mêmes effets sur l'emploi et plus particulièrement sur l'emploi des femmes.

La loi Aubry I a réellement réduit le temps de travail en libérant du temps pour l'ensemble des salariées et salariés par une réduction hebdomadaire (heures dégagées par jour ou par semaine) ou annuelle (jours de congés). La création d'emplois qui a accompagné sa mise en œuvre a permis de ne pas trop

[214] Audition de Dominique Méda, philosophe, sociologue, devant la DDFE, le 27 avril 2016.

intensifier le travail de certaines femmes qui ont pu même passer à plein temps (avec salaire afférant) sans augmenter leurs heures de travail[215].

Suite à la loi Aubry II, les organisations de travail ont pu s'adapter, certaines d'entre elles ont privilégié des formes de flexibilité faisant perdre à certaines salariées et certains salariés le bénéfice du temps libre gagné par la réduction du temps de travail. Ainsi, ces textes donnent la possibilité de suppression de temps de pause, d'habillage ou de déplacements dans le calcul du temps de travail effectif, la mise en place de l'annualisation du temps de travail, l'augmentation des jours de congés non choisis. Ces possibilités peuvent accroitre les difficultés d'articulation et d'équilibre des temps de vie pour les femmes.

Quelques dérives ont pu être observées, accentuant la précarité de certains temps partiels, notamment de moins de 20 heures.

L'importance accrue donnée actuellement à la négociation en entreprise risquerait de faciliter les tentations de remise en cause des formes positives de réduction du temps de travail et d'engendrer le développement de grandes inégalités selon les secteurs, les types d'emploi, la taille des entreprises et les sexes.

D'une manière plus générale, la dimension sexuée de l'organisation réelle du travail au quotidien n'est pas suffisamment prise en compte et, ce faisant, risque d'aggraver le plus souvent la difficile maitrise des temps pour les femmes.

Pourtant, lorsque l'on examine les attentes des salariées et salariés et leur niveau de satisfaction quant à l'équilibre de l'articulation vie privée/vie professionnelle, celui-ci dépend surtout de la charge familiale, du nombre d'enfants et de l'âge du dernier ou de la dernière. Ariane Pailhé et Anne Solaz[216] notent l'importance des conditions de travail et des horaires dans ce ressenti : des horaires trop étendus auront tendance à diminuer la satisfaction des femmes sur leur articulation vie privée/vie professionnelle, comme les horaires atypiques, le travail de nuit, en soirée, le week-end. Tous ces horaires « non-standards » sont souvent une source d'insatisfaction de la part des femmes. L'autre insatisfaction réside dans le manque de souplesse et la rigidité des horaires. C'est un facteur aggravant d'insatisfaction de même que le fait de ne pas pouvoir prévoir ses horaires. Avec la réduction des délais de prévenance, ils peuvent être fixés trop tardivement pour permettre une réelle organisation de la semaine ou de la journée.

---

[215] Les effets positifs de la loi sur la création d'emplois et son relatif faible coût comparé à d'autres dispositifs ont été décrits par Barbara Romagnan, dans le *Rapport sur l'impact financier, sociétal, social, économique et financier de la réduction du temps de travail*, Assemblée nationale, 9 décembre 2014.
Pour la création du nombre d'emplois, voir le dossier « *Pourquoi il faut réduire le temps de travail* », Alternatives économiques n°357, 1er mai 2016.

[216] Audition d'Ariane Pailhé, directrice de recherche à l'INED, 29 juin 2016.

Dans d'autres situations, les salariées et salariés peuvent avoir des heures supplémentaires régulières inscrites dans leur contrat de travail, sans possibilité de choix alternatifs. Les régimes de « cadres exécutifs autonomes » (qui concernent de plus en plus de « cadres » dans les entreprises) prévoient quant à eux un forfait de nombre de jours dans l'année, l'horaire journalier n'étant plus borné que par les contraintes contenues dans le code du travail (11 heures de repos entre deux vacations). Pour les salariées et salariés à temps partiel, on note en moyenne une durée habituelle de travail de 23,3 heures par semaine.

La jurisprudence, inspirée par quatre condamnations de l'État français par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour violation de la Charte sociale européenne, a développé l'encadrement des forfaits jours en imposant des conditions beaucoup plus strictes que ce que prévoyait le code du travail.

La loi Aubry II a introduit la législation sur les forfaits jours, au départ pour les cadres autonomes. Un glissement a progressivement étendu l'utilisation du forfait jour qui s'est généralisé pour les cadres, la loi « Travail » de 2016 renforçant ces dispositions. Ainsi, la mise en œuvre des forfaits jours pose un problème particulier pour la durée du temps de travail des femmes lorsqu'elles sont à temps partiel. En effet, le temps de travail moyen des salariées et salariés au forfait jour est de 46,5 heures mais le forfait jour à temps réduit est une nouveauté qui pèse principalement sur les femmes. Le salaire est bien partiel, mais la charge de travail ne l'est pas toujours.

Ces formes d'organisation du travail, couplées à la culture du présentéisme, pénalisent les femmes salariées cadres ou qui souhaiteraient l'être, par l'impossibilité d'harmoniser les différents « temps » d'une journée ou d'une semaine.

A l'inverse, partout où ces questions ont été posées dans les entreprises qui ont fait un travail d'inventaire en vue d'accords pour l'égalité professionnelle, la valorisation des « bonnes pratiques » en la matière (telles que l'organisation de réunions à des horaires « ordinaires ») a permis de faire évoluer le plafond de verre tout en satisfaisant hommes et femmes.

1.3. La politique familiale au cœur de l'articulation des temps

La politique familiale française est souvent présentée comme un modèle de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les congés parentaux et dispositifs d'accès à des modes de gardes différents sont au cœur des questions d'articulations des temps. Pourtant, leurs modalités et leurs conséquences positives sur la coparentalité ne sont pas effectives et laissent une ambiguïté du « libre choix » : le « choix » de ne pas travailler et de s'occuper de son enfant relève-il pour les femmes d'une réelle décision ?

a) Les congés parentaux

Le congé maternité comprend aujourd'hui un congé prénatal et un congé postnatal. La durée du congé maternité pour les femmes salariées est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date

présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement. Il est possible, sous certaines conditions, de reporter une partie du congé prénatal après l'accouchement. À partir de 3 enfants, les salariées enceintes disposent de droits à congé plus étendus de 26 semaines. Ce régime ne s'applique qu'aux salariées.

En 2017, une proposition de loi visait l'extension du congé maternité à 18 semaines, comme le recommandent l'OIT et la Confédération européenne des syndicats[217]. Ce texte adopté en 1ère lecture à l'Assemblée nationale n'a toutefois pas abouti pour cause de fin de mandature. Le gouvernement actuel a évoqué à plusieurs reprises un projet de réforme d'uniformisation du congé maternité « *aligné sur le régime le plus avantageux* ». Cette mesure fait débat parmi les travailleuses indépendantes. S'il est bon de rappeler que le congé maternité est un droit et pas une obligation, nombreuses sont celles qui alertent sur la difficulté de s'arrêter 16 semaines au regard du risque de perte de clientèle. Si l'harmonisation en termes de durée peut être assez aisément mise en place, restent posés le type et le montant de l'indemnité pour l'aligner sur « le régime le plus avantageux ». Pour une cheffe d'entreprise, garder son statut actuel peut être plus avantageux que de passer à celui d'une salariée.

Des craintes se sont manifestées avec la réforme du travail initiée par les ordonnances de septembre 2017. En effet, les congés légaux attachés à la maternité restent conformes au droit inscrit dans le code du travail, mais le différentiel salarial ou la longueur du congé font souvent l'objet, comme dans les secteurs bancaire ou mutualiste, d'accords de branches professionnelles plus avantageux pour les salariées. Ces accords seront désormais négociés dans certains cas[218] au niveau de l'entreprise, avec, pour certaines et certains analystes, des risques de moins disant social.

Le congé de paternité (ou de second conjoint) et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à tout salarié et non salarié, à l'occasion de la naissance d'un ou une enfant. Sa durée est fixée à 11 jours calendaires consécutifs pour la naissance d'un ou une enfant. Il s'ajoute, pour les salariés, aux 3 jours d'absence autorisés (congé de naissance) prévus par le Code du travail. Il doit impérativement être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le montant de l'indemnité est calculé selon les mêmes conditions que le congé maternité. Au début 2018, un rapport a été commandé sur le congé paternité auprès de l'IGAS pour étudier toutes les possibilités de meilleure rémunération et de meilleure information du congé paternité. On estime que le congé paternité est pris environ par 7 pères sur 10[219].

---

[217] Proposition de loi du 2 février 2017 *visant à agir concrètement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* dite proposition de loi Buffet.

[218] Selon que la convention collective prévoit le recours à un organisme de prévoyance ou que l'employeur ou l'employeuse prend en charge cette indemnisation. C'est dans ce dernier cas que l'accord d'entreprise sera possible.

[219] Émilie Legendre, Bertrand Lhommeau, *Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix*, DREES, Etudes et résultats, N°0957, mars 2016

Le congé parental est un droit pour les parents naturels ou adoptifs que l'employeur ou l'employeuse ne peut pas refuser si le demandeur ou la demandeuse remplit les conditions, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le congé parental correspond à une réduction d'au moins 20 % du temps de travail avec un minimum de 16 heures par semaine. La durée du congé parental et le montant des indemnités dépendent du nombre d'enfants. Elles peuvent être modulées en fonction du partage effectif du congé entre les deux parents. Le congé peut être total ou s'exercer sous la forme d'un temps partiel. Quelle que soit la formule du temps travaillé retenue, la protection sociale est maintenue, l'ancienneté est calculée sur la moitié de la durée du congé parental (sauf si un accord de branche prévoit un calcul sur la durée totale), les avantages acquis, notamment pour les congés payés, sont conservés ainsi que les avantages sociaux du comité d'entreprise.

Les mouvements féministes des années 1970 et des organisations syndicales y ont vu un « salaire maternel déguisé » visant à inciter les mères à se retirer du marché du travail, l'allocation liée au congé parental étant très majoritairement perçue par des femmes. Elle a ensuite été régulièrement contestée pour ses effets sur le travail et les carrières des femmes et sur sa tendance à être utilisée comme une « variable d'ajustement » au chômage.

Les débats autour du congé parental ne portent pas tant sur le principe, inscrit dans le code du travail, de « *libre choix* » offert aux parents mais sur celui de la rémunération de l'interruption d'activité et sur la durée du congé, deux facteurs déterminants pour les parents.

La dernière réforme des prestations du congé parental (PrePare), issue de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, rend obligatoire un partage du congé entre les deux parents. L'objectif est de rééquilibrer le partage des tâches parentales au sein du couple et d'impliquer davantage les pères, le congé n'étant pas transférable d'un parent à l'autre. Toutefois le faible montant financier de cette prestation n'est pas incitatif. Effectivement seuls 4,2 % des pères (soit 19 150) avaient recours au CLCA (ex-PrePare) fin 2015. La part des pères chez les bénéficiaires de rang 1 a doublé depuis la création de la PrePare, passant de 2,5 % des bénéficiaires en 2014 à 5,1 % en 2015, puis à 4,4 % fin 2016.

Pour la politologue Sandrine Dauphin[220], ces pères se considèrent davantage dans une logique de « flexibilité » que de « conciliation ». Le salaire moyen des hommes bénéficiaires du CLCA est supérieur à celui des femmes, particulièrement concernant le CLCA à taux plein. La chercheuse montre que *« l'incidence de la maternité sur l'activité professionnelle des mères est visible à partir du deuxième enfant et s'accroît à partir du troisième »*[221]. Avec le

[220] Sandrine Dauphin, *« La politique familiale et l'égalité femmes-hommes : les ambiguïtés du « libre choix » en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle »,* Regards protection sociale, N°50, décembre 2016.

[221] *Ibid.*

nombre croissant d'enfants et au regard des différences salariales entre femmes et hommes, le « choix » des parents devient vite économique et conduit plus souvent au retrait du marché du travail des femmes.

Le congé parental est majoritairement pris par des femmes peu diplômées et occupant des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. Elles prennent davantage le CLCA à temps plein. A l'inverse, les bénéficiaires du CLCA et du congé parental à taux réduit sont plutôt des personnes de catégories sociales moyennes et supérieures, qui continuent ainsi à exercer leur activité professionnelle à temps partiel.

Pour saisir l'enjeu du débat sur le congé parental, il convient de comparer ce qui a été appliqué dans les autres pays. À part ceux qui, comme le Royaume-Uni, ne rémunèrent pas le congé parental, des pays comme la Suède, l'Allemagne, depuis 2007, et même l'Italie rémunèrent le congé sur la base d'un salaire de remplacement, correspondant à un pourcentage du salaire (de 100 % à 80 % en Suède, 65 % en Allemagne, 30 % en Italie).

Malgré la réforme de 2015, en France, ce congé n'est toujours pas incitatif pour les pères. La question de sa durée et de sa rémunération reste centrale et l'implication des employeurs et employeuses et des partenaires sociaux est nécessaire.

Les mentalités progressent lentement, même s'il existe des évolutions dans les lieux de travail telles que la prise de congés des pères, la possibilité par l'employeur ou l'employeuse du maintien du salaire intégral, les signataires de la charte de parentalité, etc. Il n'en reste pas moins que ces dispositifs ne sont pas toujours pas bien compris et acceptés dans les organisations de travail.

b) L'accueil des jeunes enfants

Les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ne peuvent s'envisager sans politiques d'accueil des enfants, notamment des services d'accueil collectif. Ces politiques constituent de vrais soutiens à l'exercice de la parentalité. En France, un ou une enfant de moins de trois ans sur deux bénéficie d'un accueil formel, ce qui est au-dessus de la moyenne européenne. Néanmoins, les enfants sont majoritairement gardées et gardés par leurs parents : selon la DREES[222], en 2013, du lundi au vendredi de 8h à 19h, 61 % des enfants de moins de 3 ans sont gardées et gardés par un de leurs parents, le plus souvent par leur mère[223]. Vient ensuite, loin derrière, l'accueil chez une assistante maternelle (19 %) puis en établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) (13 %). Lorsque les deux parents travaillent à temps plein, la majorité des enfants sont confiées et confiés à un tiers.

---

[222] Sophie Villaume, Émilie Legendre, *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013,* DREES, Etudes et résultats, n°896, octobre 2014.

[223] Il est à noter que 3 % des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs grands-parents ou un autre membre de leur famille.

La crèche collective est le mode de garde le plus apprécié et demandé par les parents alors que, malgré des efforts, le nombre de places disponibles n'est pas satisfaisant. De même, l'accueil des enfants scolarisées et scolarisés en dehors des heures de classe et donc les activités périscolaires sont un élément majeur dans l'organisation des temps.

L'existant en matière d'accueil des enfants est à la fois très diversifié et insuffisant pour répondre aux besoins. La garde des enfants n'est pas accessible à toutes les familles, selon leur composition, leurs ressources et leur situation géographique sur le territoire. La DREES montre que les mères sans diplôme ont largement moins recours à la crèche comme mode d'accueil. Plus des parents sont dans des tranches de revenus faibles, plus ils gardent eux-mêmes leurs enfants. Ainsi, **91 % des enfants des familles les moins aisées sont principalement gardées et gardés par leurs parents quand seules et seuls 31 % des enfants des familles les plus aisées le sont. Le « libre choix » est donc influencé par les situations sociales, non seulement entre les femmes et les hommes mais aussi entre les femmes**.

Les modes d'accueil collectifs sont plébiscités par les parents, tant par considérations financières que pour l'assurance d'une pérennité du service et de la qualité de l'accueil. Une part non négligeable des financements des structures d'accueil collectif étant prise en charge par les pouvoirs publics, les choix budgétaires de ces dernières années font obstacle à la volonté affichée d'un développement de ces services.

Les collectivités locales, impactées par la diminution de leur dotation, procèdent à des choix politiques en matière de financement. Or, la création de places de crèche, coûteuse, n'est pas toujours une priorité politique. Depuis une dizaine d'années, du fait d'une forte demande non satisfaite, les crèches s'inscrivant dans le secteur marchand se développent, soit par une délégation de service public, soit de manière autonome, sous condition d'obtention d'un agrément. Des sociétés privées ont investi ce marché plutôt lucratif. Le nombre de crèches du secteur marchand s'élèverait actuellement à 900 pour 30 000 places[224]. Ce chiffre ne représente encore qu'environ 10 % des places. Ce secteur privé lucratif bénéficie des financements des CAF et d'une fiscalité particulière, mais les parents ne bénéficient pas des mêmes tarifs que dans le secteur public, créant une cherté de ces modes d'accueil, de nouvelles complexités et disparités de traitement.

Parmi les autres modes d'accueil des enfants, l'accueil au domicile d'un ou une assistante maternelle, l'accueil au domicile des parents, les réseaux de dépannage pour gardes imprévues (des initiatives prises par des branches professionnelles ou des collectivités existent en la matière) et la scolarisation des jeunes enfants âgées ou âgés de deux ans qui concerne 96 400 enfants en 2014, soit 11, 7 % des enfants de cet âge.

[224] *Suivre le secteur des crèches privées*, Dynamique-mag (magazine web), 24 janvier 2017.

L'État et la branche famille de la CNAF ont signé en juillet 2013 une convention d'objectifs et de gestion (COG) prévoyant la création de 275 000 places pour les enfants de moins de 3 ans sur la période 2013 -2017. Cette convention est plus ambitieuse que la précédente mais l'objectif reste moindre que celui des 500 000 places annoncé régulièrement lors de campagnes présidentielles. Au lendemain de la signature de la COG 2018-2022, il est important de souligner que les objectifs quantitatifs fixés antérieurement sont loin d'être atteints : à peine 16% des objectifs fixés sur la période ont été remplis, avec une difficulté majeure sur le nombre d'assistantes maternelles et assistants maternels (sur 5 ans, - 21 900 au lieu des + 80 000 prévus).

2. Les politiques locales

2.1. Les temps liés à la ville

Dans un rapport de 2001[225] le député Edmond Hervé s'interroge sur la manière de vivre au mieux les temps dans la ville, sur le type de ville souhaitable pour concilier au mieux ces différents temps de vie et les aspirations des citoyennes et citoyens. **Dans ce rapport, le premier à porter sur cette thématique, les temps de vie des femmes sont centraux.** Il souligne « *la flexibilité et l'individualisation du travail* » comme facteurs de désynchronisation des temps lourde de conséquences sur les salariées et salariés.

Il s'intéresse à l'aménagement de la ville tenant compte des temps de vie de ses habitantes et habitants, de son urbanisme, de sa nécessaire mixité sociale, culturelle, et d'activités, notamment *via* les schémas de services collectifs. **Il évoque les inégalités entre les hommes et les femmes dans la ville, liées au temps de travail, à l'accueil des jeunes enfants et au partage insuffisant des responsabilités éducatives**.

L'idée novatrice de ce rapport est d'avoir décelé qu'une meilleure harmonisation des temps constitue un progrès social et génère plus d'égalité car elle profite au temps familial partagé, au temps social, culturel, civique et personnel. Une part plus importante doit être laissée aux temps social et culturel et les citoyennes et citoyens doivent être associées et associés aux politiques de leur ville.

---

[225] Edmond Hervé (député-maire de Rennes), *Temps des villes*, rapport remis au ministre délégué à la ville et à la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle le 19 juin 2001. « *La meilleure utilisation du temps rencontre nécessairement la meilleure utilisation de l'espace, du territoire, de ce qui nous entoure et donc de la ville, puisque 80 % des personnes y vivent et que tout le monde est appelé à la fréquenter. Et nous savons que la ville influence la périphérie* (…) ***Le thème du temps est inséparable d'un projet politique, d'un modèle de civilisation urbaine à construire, le temps doit devenir objet d'un projet politique qui ne peut être que collectif*** **».**

2.2. Les politiques temporelles des collectivités locales

Certaines collectivités locales ont compris qu'elles ont un rôle important à jouer dans l'articulation des temps de vie[226].

Soucieuses d'attirer des actifs et actives pour revitaliser leur territoire, des collectivités conduisent des politiques énergiques en matière d'emploi, d'accueil des jeunes enfants, de transports, d'infrastructures de loisirs et d'équipement numérique, parmi lesquelles certaines favorisent l'articulation des temps. A cet égard, les territoires urbains ou ruraux ne sont pas toujours à égalité tant par leurs caractéristiques géographiques (territoires resserrés ou étendus dans l'espace, couverture numérique etc.) que par leurs ressources financières.

C'est souvent en matière d'accueil de la petite enfance que les collectivités sont les plus dynamiques. Des dispositifs innovants peuvent être initiés en matière de garde d'enfants (création de relais d'assistantes maternelles, de micro-crèches, de structures multi accueils etc.).

Certaines collectivités ont directement développé des politiques temporelles coordonnées par des bureaux des temps. La ville de Rennes, pionnière en la matière, s'est engagée en 2001 dans cette voie en instituant une délégation « temps de la ville » devenue « **bureau des temps** ». Le lien originel de la politique des temps avec la problématique de l'articulation des temps des femmes est d'autant plus notable que la ville de Rennes a également institué une délégation à l'égalité femmes-hommes.

Se saisir du temps est pour une collectivité territoriale un moyen de lutte contre un ensemble d'inégalités à commencer par celles entre les femmes et les hommes. Parmi une série de mesures prises par la ville, le problème des congestions en matière de transports, fortes consommatrices de temps « perdu ». Après enquête pour identifier les générateurs de flux dans le métro et deux années de négociation avec l'université de Rennes, dont le flux massif d'étudiantes et étudiants aux heures de pointe était un des facteurs, un accord a été trouvé pour décaler le début des cours, ce qui a aidé à réguler les flux de personnes et a donc contribué à améliorer la qualité de vie de tous et toutes. La ville de Rennes a également changé l'organisation de travail des femmes de ménage de la ville. Jusqu'alors en horaires atypiques, elles travaillent maintenant en journée.

Le bureau des temps a également identifié les besoins les plus courants de la population de l'habitat social mixte du centre-ville et mesuré les temps de parcours à pied (le plus souvent effectués par les femmes dans le cadre des courses, des trajets pour la garde d'enfants etc..) nécessaires pour répondre aux besoins les plus courants : boulangerie, pharmacie, école, etc., l'objectif étant que les besoins quotidiens des habitantes et habitants puissent être satisfaits en moins de 5 minutes à pied, ceux un peu moins urgents à 10 minutes etc., en

[226] *Conciliation vie familiale, vie professionnelle, un enjeu pour le développement économique de la Lorraine et l'attractivité de ses territoires*, CESER de Lorraine, décembre 2011.

mesurant l'acceptabilité par la population des distances et des temps pour les parcourir et en prenant en compte des temps de parcours plus importants pour les personnes âgées ou les besoins spécifiques des familles monoparentales (accueil des enfants).

B - LA PRATIQUE DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS

1. La place de l'articulation des temps dans la négociation collective

Le principe de la négociation dans l'entreprise remonte aux lois Auroux de 1982 avec l'instauration de négociations annuelles obligatoires (NAO). Avec la loi Aubry sur les 35h, la négociation dérogatoire en entreprise s'étend, amplifiée par la loi du 4 mai 2004, dite loi Fillon : « L'inversion de la hiérarchie des normes » commence à être évoquée par certaines et certains. Avec la loi du 8 août 2016[227], les accords d'entreprise peuvent être signés par des syndicats représentant plus de 50 % des salariées et salariés aux élections professionnelles. La négociation sur l'organisation du travail par exemple, n'est plus seulement du ressort de la négociation de branche, mais peut être effectuée en entreprise et validée par les représentantes et représentants majoritaires des salariés et salariées, ou par un référendum. Les accords qui en découlent pourraient prévoir des dispositions adaptées à l'entreprise qui s'avéreraient par la suite moins favorables.

1.1. La négociation collective en matière d'égalité professionnelle

Depuis 1983 (la loi Roudy), s'est construite une législation encourageant la négociation collective sur l'égalité professionnelle. Des outils comme le rapport annuel sur la situation comparée entre les femmes et les hommes ou les plans d'égalité professionnelle ont été proposés aux entreprises volontaires. Seule une trentaine d'accords ayant été signés début 2000, en 2001 la loi Génisson édicte l'obligation de négociation sur l'égalité, laquelle, en 2014, n'est toujours respectée que par une minorité d'entreprises. La loi ajoute alors des sanctions en cas d'absence de plans ou d'accords, à ce jour faiblement appliquées.

Le thème de l'égalité professionnelle peine à s'imposer dans la négociation. Les ordonnances de 2017 sur le travail pourraient générer des effets spécifiques défavorables aux femmes, en particulier dans les TPE.

Si la thématique de l'égalité professionnelle reste « verrouillée » au niveau des branches, le calendrier de la négociation actuellement triennal est en passe de devenir quadriennal et le rapport de situation comparée est désormais inclus dans la nouvelle base de données unique. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), dans un avis rendu le 8 septembre 2017, sur la première version des projets d'ordonnances, relève les inquiétudes des organisations syndicales de salariées et salariés

[227] Dite « loi Travail ».

quant à un possible affaiblissement de la négociation sur l'égalité professionnelle et des outils dédiés.

En parallèle, la thématique de l'égalité est souvent un élément des dynamiques de la négociation dans les autres domaines de négociation. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordée dans chacune des négociations et elle constitue un thème central de la négociation *Egalité Professionnelle Qualité de Vie au Travail*. Celle-ci se situe plutôt au niveau de l'entreprise.

La recherche d'effectivité du droit en matière d'égalité est conditionnée à une réelle pratique de sanctions. C'est d'autant plus nécessaire que les sanctions apparaissent efficaces. En cas de refus de la branche professionnelle de négocier le thème de l'égalité, la décision de sanction appartient au Ministère du travail qui l'utilise très rarement. Des sanctions, principalement sous forme de pénalités, peuvent être prises à l'encontre de l'entreprise.

La dynamique conventionnelle en matière d'égalité professionnelle reste très faible. En l'absence de sanction, 60 % des 50 premières branches n'ont toujours pas d'accord valide (30 % ont un accord datant de plus de 6 ans). Dans les entreprises, de réels progrès ont été réalisés, mais ils diffèrent selon leur taille : 84 % des entreprises de plus de 1000 salariées et salariés satisfont à l'exigence d'accord ou de plan, contre 34 % de celles de 50 à 299 salariées et salariés[228]. La moitié des entreprises couvertes le sont par un plan unilatéral et non un accord négocié. Seulement 0,1 % des entreprises de plus de 50 salariées et salariés ont été sanctionnées car elles n'ont ni plan ni accord.

Une étude conduite pour la DARES[229] sur un échantillon représentatif de 186 accords et plans élaborés en 2014-2015, montre que près de 40 % d'entre eux ne mobilisent aucun chiffre et, lorsqu'ils existent, sont rarement commentés et ne font que rappeler la législation. Il est souvent indiqué que les mesures ne coûteront rien, notamment parce qu'elles ne comportent pas de dispositif de rattrapage salarial ni de budget spécifique. Mixité et parité sont souvent mélangées dans les analyses. Enfin, les accords et plans tendent à privilégier une approche « au cas par cas » reposant essentiellement sur le ou la manager des ressources humaines, sans vision collective et ou stratégique de la problématique. C'est d'ailleurs le plus souvent sur le niveau de l'encadrement que les accords se focalisent, beaucoup moins sur les salariées et salariés moins qualifiées et qualifiés.

---

[228] Chiffres 2016 de la direction générale du travail (DGT) cités par Marion Charpenel, Hélène Demilly et Sophie Pochic, « *Egalité négociée, égalité standardisée ?* », Travail genre et société n°37, avril 2017.

[229] « *L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015* », DARES, 2018. Etude coordonnée par Sophie Pochic avec Delphine Brochard, Vincent-Arnaud Chappe, Marion Chapenel, Hélène Demilly, Susan Milner et Marion Rabier. http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-de-recherche-daresmars2018-egalite-professionnelle.pdf

Ces défaillances dans la production de chiffres et d'analyse montrent le manque de formations des acteurs et actrices de la négociation professionnelle. Le plus révélateur est que les accords (négociés) et les plans unilatéraux (des employeurs et employeuses, non négociés) ne diffèrent pas sensiblement.

La Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, a engagé des opérations pédagogiques de *name and shame* consistant à rendre public les noms des 10 entreprises (établies en France) les plus mauvaises élèves en matière d'égalité professionnelle qui refuseraient de se rendre à une session de formation sur la thématique.

2. Les aménagements d'horaires, les horaires flexibles, les horaires de réunion

Les horaires individualisés, horaires flexibles, horaires à la carte ou horaires variables constituent autant d'aménagements du travail pouvant apporter aux salariées et salariés souplesse et équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Pour répondre aux demandes de certaines salariées et certains salariés, les employeurs et employeuses peuvent déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et pratiquer des horaires individualisés. Le salarié ou la salariée bénéficiant d'horaires de travail individualisés choisit ses heures d'arrivée et de départ en respectant les plages fixes prévues par l'employeur ou l'employeuse. Elle/il reste soumise/soumis à l'ensemble des dispositions relatives à la durée légale du travail. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut désormais prévaloir sur les accords de branche en matière d'heures reportées. Celles que la salariée ou le salarié choisit de reporter ne sont alors ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires.

Les horaires atypiques s'appliquent à toutes les situations de travail en dehors des horaires standard de la semaine. Les formes les plus connues de travail atypiques sont le travail de nuit, de fin de semaine et le travail posté. La loi du 8 août 2016 a également introduit dans le secteur du commerce de détail la notion de « *travail en soirée* » pour la tranche 21-24h. Diverses enquêtes dont Sumer 2009/2010[230] indiquent que toutes ces formes de travail atypique sont en augmentation. Selon l'Institut national de recherche santé et sécurité au travail (INRS), en 2017, deux salariées et salariés sur trois travaillent selon ces horaires : 19 % travaillent la nuit et le week-end, 10 % travaillent de manière occasionnelle, 7 % sont des travailleurs saisonniers ou travailleuses saisonnières et 10 % ont des horaires longs et flexibles. Pour ce qui est du travail fragmenté, il est réalisé par 17,5 % des salariées et salariés (en grande majorité des femmes)[231].

L'INRS souligne **les difficultés que ces conditions de travail imposent, notamment en ce qui concerne l'articulation des temps de vie. Il indique**

---

[230] L'enquête ayant lieu tous les 10 ans, les résultats de la prochaine ne sont pas encore connus.

[231] *Travail de nuit, travail posté,* Institut national de recherche santé et sécurité au travail, 2017.

aussi que, malgré ces contraintes, des avantages sont mis en avant comme le fait de disposer de plus de temps libre en journée, d'avoir une meilleure ambiance de travail ainsi qu'une présence hiérarchique moins pesante. Il existe également une compensation en termes de salaire qui est souvent un élément déterminant lorsque le salarié ou la salariée « choisit » ce type d'emploi.

Les horaires de réunions peuvent impacter les femmes et leur possibilité de s'inclure ou d'être en partie exclues de la vie de l'entreprise. Les femmes assurant très majoritairement les charges parentales de fin d'après-midi (aller chercher les enfants, faire le repas, les devoirs, le bain…) peuvent ainsi être tenues à l'écart des réunions organisées dans la seconde moitié de l'après-midi ou en début de soirée, là où peuvent se prendre des décisions importantes. Rétablir des horaires de réunion correspondant aux « horaires de bureau » serait une condition indispensable pour aboutir à une égalité réelle entre collègues femmes et hommes. Les jeunes générations sont d'ailleurs demanderesses d'horaires plus raisonnables. C'est ce à quoi s'engagent les entreprises signataires de la Charte de la parentalité en entreprise *(voir infra)*. Ce type de mesure simple peut profiter à tous les salariés et toutes les salariées qui souhaitent articuler correctement leurs temps sociaux.

3. L'Observatoire de l'équilibre des temps de vie et de la parentalité en entreprise

Les difficultés d'articulation des différents temps sociaux concernent surtout celles afférentes entre la vie familiale et la vie professionnelle. C'est pourquoi **l'entreprise ne peut être tenue à l'écart** de cette problématique. Ayant longtemps estimé pour la plupart qu'il s'agit d'un problème relevant de la sphère privée, **elles sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à reconnaitre l'importance de leur rôle pour faciliter les temps de vie de leurs salariées et salariés.** Les entreprises sont *de facto* impliquées de par la négociation collective dans les politiques d'égalité professionnelle et salariale et elles prennent progressivement conscience que ces politiques sont indissociables de celles relevant de l'articulation des temps de vie.

Les politiques d'articulation des temps de vie ne peuvent toutefois pas être conduites de manière similaire par toutes les entreprises. Elles dépendent souvent de leur taille et du secteur dans lequel elles s'inscrivent. Il sera plus difficile à une très petite entreprise de proposer des souplesses dans l'organisation du temps de travail lorsqu'il n'y a qu'un ou une ou deux salariées et salariés alors qu'une entreprise de plus grande taille aura plus de marge de manœuvre au regard des ressources humaines dont elle dispose. Pourtant, comme la délégation a pu le constater lors de l'audition de Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en

entreprise[232], des facilitations peuvent être trouvées même au sein de petites structures.

L'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise a été créé en 2008 avec le soutien des pouvoirs publics et de quelques entreprises pionnières. Aujourd'hui 500 entreprises et leurs filiales ont signé une charte favorisant l'exercice de la parentalité des salariées et salariés. 5 millions de salariées actives et salariés actifs sont ainsi concernées et concernés. Cette charte engage ses signataires sur plusieurs objectifs : identifier et favoriser les bonnes pratiques, suivre leur évolution, année après année, à travers un baromètre annuel de la conciliation ; faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise en sensibilisant les responsables RH et les managers et manageuses aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne ; en informant l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices sur l'engagement de l'entreprise et en créant un environnement favorable aux salariées et salariés parents, en respectant un principe de non–discrimination dans l'évolution professionnelle de celles-ci et ceux-ci.

4. L'influence de la taille de l'entreprise sur la nature et le volume des aides aux salariées et salariés

Lors de son audition, Jérôme Ballarin soulignait qu'**une meilleure articulation des temps génère une réduction de l'absentéisme, attire et fidélise la main d'œuvre, améliore la productivité de l'entreprise et son image.** Il faisait également le lien entre bonne articulation des temps, satisfaction des salariées et salariés et productivité.

Les mesures pouvant être mises en place le sont ou non par le biais des comités d'entreprises[233]. Elles peuvent être variées : offre de services domestiques, de garde des enfants, de crèches pour ce qui est des prestations en nature ; chèques vacances, primes de naissance, compléments d'indemnisation du congé de maternité ou de paternité, aides financières aux modes de garde ou encore aux études des enfants pour ce qui est des prestations financières.

Les aides financières des entreprises aux salariées et salariés semblent plus fréquentes que les services. Les aides ponctuelles l'emportent sur les prestations quotidiennes ou régulières. Ainsi 50 % des établissements accordent une prime au moment de la naissance des enfants alors que seulement 20 % offrent une aide financière aux études des enfants et 18 % une aide financière pour frais de garde[234].

---

[232] Audition de Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise, 6 juillet 2016.

[233] Depuis les ordonnances de septembre 2017, les instances représentatives du personnel sont regroupées au sein d'une instance unique : le comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

[234] Audition au CESE en 2013 d'Ariane Pailhé et d'Anne Solaz, directrices de recherche à l'INED, co-directrices de l'ouvrage *Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, La Découverte, 2009.

Les aides en nature sont généralement réservées aux évènements ponctuels. Ainsi 28 % des établissements et/ou leur comité d'entreprise proposent un accès aux colonies de vacances pour seulement 3 % une conciergerie, une crèche ou garderie d'entreprise. Les aides directes à la famille sont plus rares.

Une variété d'outils allant de la diffusion de guides à la promotion d'une semaine dédiée à la parentalité, à l'échange de « bonnes pratiques » ou plus concrètement à la mise en place de systèmes de gardes d'urgence ou des congés étendus en cas de maladie de l'enfant ou des enfants ont été présentés devant la délégation[235]. L'essentiel des dépenses des entreprises concerne les compléments de rémunération pour les congés maternité/paternité au-delà du plafond de la Sécurité sociale. Les aménagements d'horaires et la souplesse horaire, par exemple les jours de rentrée scolaire, résultent surtout d'arrangements ponctuels, voire exceptionnels, que de politiques globales de l'entreprise.

Les crèches d'entreprise sont une mesure phare de l'aide à la parentalité mais elles ne représentent que 5 % de l'ensemble des places en crèche en France. Le crédit d'impôt famille visait à développer cette offre de crèches mais un an après sa mise en place, en 2013, seulement 2 % des dépenses des entreprises déductibles au titre du crédit d'impôt famille concernait les crèches.

C - LES EXEMPLES À L'ÉTRANGER

1. Une meilleure articulation des temps : une préoccupation portée par l'Union européenne ?

En tant que droit fondamental[236] et condition indispensable à la croissance économique, **la conciliation de la vie professionnelle et familiale a été reconnue au niveau européen comme un objectif de la stratégie de Lisbonne, puis de la stratégie UE 2020**. Elle doit garantir l'accès des femmes au marché du travail, selon l'objectif affirmé par cette dernière d'atteindre un taux d'emploi global de 75 % pour les deux sexes. Au niveau européen comme au niveau national, les politiques pour y parvenir portent sur les congés maternité et parentaux, le temps de travail et le développement des services de prise en charge des enfants et des personnes âgées.

---

[235] Audition de Géraldine Plénier, Directrice responsabilité sociale et environnementale chez Capgemini France, et Jean-René Auzanneau**,** Président du cabinet d'avocats Acty, 6 juillet 2016.

[236] Droit reconnu dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'article 33 §2 affirme notamment : « *Afin de pouvoir concilier une vie familiale et professionnelle toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité ainsi que le droit à un congé de maternité payé et un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant* ».

Cette réflexion s'inscrit aussi dans l'impulsion générale de la Commission européenne d'un socle européen des droits sociaux[237] avec la proposition de directive du 26 avril 2017 qui entend assurer une protection sociale plus « inclusive ». Elle comporte une proposition de congé paternité d'au moins 10 jours partout dans l'UE et un congé parental d'au moins 4 mois non transmissibles avant les 12 ans de l'enfant et rémunéré comme l'est un congé de maladie.

Ces mesures se trouvent à la croisée des systèmes de protection sociale, des politiques publiques et des organisations mises en place par les entreprises.

Plusieurs instruments juridiques de l'Union accordent des droits tels que différentes formes de congés parentaux avec prestations, une protection contre le licenciement lié à la grossesse. En l'absence de sanctions, la diversité de leur application selon les Etats membres en limite fortement la portée.

En matière de congé parental, les directives européennes[238] prévoient 4 mois de congé parental dont un mois non transférable entre parents. En mai 2016, le Parlement européen a voté une résolution (non contraignante) appelant à l'instauration d'un congé parental de 6 mois encourageant les pères à le prendre. Selon Eurostat, **seuls 2,7 % des congés parentaux ont été pris par les hommes en 2010.**

Au printemps 2018, un projet de directive européenne intitulée « Equilibre entre vie professionnelle et vie privée » proposant un congé parental rémunéré de 4 mois à hauteur des congés maladies a été combattu par plusieurs pays dont la France, en raison de son coût, jugé excessif.

Aucune norme n'a été prévue par l'UE en matière de congé paternité. Il est généralement minime et très différemment appliqué selon les pays (*quota du père* coercitif au Danemark, quasi inexistant au Royaume-Uni).

L'UE a fixé des normes minimales en matière de congés maternité ou parental. Dans la plupart des pays, les femmes sont de loin les plus nombreuses à recourir aux possibilités d'interruption de leur vie professionnelle avec les conséquences financières négatives qui y sont attachées (dégradation des conditions de travail, salaires, retraite). Dans nombre de pays européens, aucune politique n'a été élaborée en matière de conciliation vie professionnelle/vie familiale. Rares sont les mesures encourageant les hommes à participer aux tâches de soin ou de prise en charge.

Malgré les objectifs définis par le Conseil européen de Barcelone de mettre en place d'ici 2010 des structures d'accueil pour 90 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité, les rapports successifs de l'UE soulignent l'absence de services abordables de qualité dans la grande majorité des Etats

---

[237] Avis du CESE « *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux* », Emelyn Weber, Etienne Caniard, 14 décembre 2016.

[238] 96/34/CE modifiée par les directives 2006/54/CE et 2010/18/UE.

membres, notamment pour les soins aux personnes âgées et pour l'accueil des enfants dont le coût est souligné. Il existe aussi une grande disparité concernant l'offre des services extrascolaires, souvent peu règlementée.

Le rapport de l'Institut européen pour l'égalité de genre[239] met en lumière **l'imbrication entre les politiques publiques du temps de travail, de l'accueil des enfants et des personnes nécessitant des soins et les pratiques culturelles des pays, les stéréotypes et les effets de la crise économique sur les politiques visant à équilibrer les temps de vie.**

2. Différents modèles de conciliation dans les pays européens

Il peut être intéressant de regarder comment les politiques publiques des différents pays influent sur la conciliation des temps.

En Allemagne, le modèle est resté très conservateur jusqu'au milieu des années 2000 : le travail des mères est considéré comme néfaste pour les enfants. Cependant pour faire face à une chute démographique importante, les pouvoirs publics ont souhaité entretenir le lien entre les femmes et l'emploi lorsqu'elles deviennent mères, les femmes les plus diplômées étant de moins en moins enclines à la maternité. Ces politiques ont connu des fluctuations, après une première réforme des congés parentaux en 2007 tendant à une réintégration plus rapide des mères sur le marché du travail. Mais en 2008 une loi sur « *la promotion des enfants* » prévoit une allocation pour les familles ne faisant pas garder leurs enfants. Cette mesure a fait l'objet d'une forte opposition. Elle a été baptisée par ses opposantes et opposants la « prime aux fourneaux ». Estimée anticonstitutionnelle en 2015, elle a été supprimée. La thématique de la conciliation est désormais inscrite au dialogue social et les organisations patronales ont investi ce champ, fortement incité par l'Etat. Si le nombre d'engagements conventionnels pour aménager les horaires et concilier les temps de vie reste faible (12 % des entreprises ont signé de tels accords), le nombre de places en crèche, longtemps insuffisant, connait aujourd'hui un important investissement (création de 400 000 places de crèche sur la période 2005-2018)[240].

Les pays d'Europe de l'Est ont traversé des transitions marquées par des réformes politiques, économiques et sociales structurelles lourdes. **Ces transitions se sont faites sans considération pour les inégalités de genre.** La transition a été marquée par une désinstitutionalisation massive des structures d'aide à l'enfance, qui étaient très développées sous les régimes communistes. Cette situation est due à la baisse de la natalité mais aussi à la privatisation des établissements publics.

---

[239] *Analyse des politiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de la vie privée dans l'UE,* rapport EIGE (European institute for gender equality), 2014.

[240] *Places en crèche : pourquoi l'Allemagne fait-elle mieux que la France depuis dix ans ?* , France Stratégie*, La note d'analyse,* mai 2017, N°56.

Ainsi**, en Bulgarie**, la politique nataliste du régime promouvant une vision de la femme mère et travailleuse, avec nombreux services de garde d'enfants, n'a pas réussi à enrayer la baisse de la natalité. Le modèle bulgare consacre le travail à temps plein pour les deux sexes. La thématique du partage des tâches domestiques est quasi-inexistante, les femmes les effectuant en très grande majorité.

La baisse de la natalité et la forte crise économique subi par le pays, ont impacté **les périodes de congé maternité qui sont aujourd'hui les plus longues d'Europe**[241]. En 2010, 96 % des mères ont utilisé les 410 jours de congé en intégralité. Les pères ont la possibilité de remplacer en partie la mère mais seuls 3,8 % des hommes ont opté pour cette solution en 2014. **Ce congé peut aussi être transféré à l'un des grands-parents encore actif ou active** (3,6 % en 2010). En 2011, le législateur a instauré 15 jours de congés payés pour le père à la naissance de l'enfant. 36 % des pères en auraient bénéficié en 2013. La loi a également édicté des mesures d'aide au retour à l'emploi, notamment avec la garde gratuite des enfants pour les mères célibataires.

Dans les pays nordiques (Danemark, Suède, Norvège, Finlande), l'Etat intervient et affiche une volonté politique forte d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces pays figurent parmi ceux où les stéréotypes de genre sont les moins répandus. Les congés parentaux réservés aux hommes aboutissent à **un congé paternité plus long que la moyenne européenne**. Le congé parental aurait un effet d'implication plus forte des pères avec leurs enfants, de diminution des écarts de comportements dans la famille et un effet positif sur l'emploi des femmes.

L'intervention active de l'État en faveur des droits des femmes dans l'ensemble des pays nordiques) a permis au Danemark et à la Suède d'atteindre depuis les années 1970 l'objectif de 70 % de taux d'emploi des femmes que se fixera l'Union européenne en 2000 pour 2010 dans la stratégie de Lisbonne (à noter que l'objectif de Lisbonne ne suppose pas le travail à temps plein). Depuis plusieurs décennies, **la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est un point essentiel des politiques publiques familiales du Danemark, faisant de ce pays un précurseur**.

Dans les années 1960-1970, un système solide de garde d'enfants financé par l'État, universel, décentralisé, articulant soins et éducation, puis un système de congés permettant aux deux parents de garder leurs enfants ont été développés. A côté du congé paternité a été instauré un **quota de congé parental réservé aux pères**, **non transférable**. Au-delà de l'égalité

[241] 410 jours payés à 90 % du salaire mensuel brut, le congé pouvant être pris à partir de 45 jours avant le terme prévu. A cette période s'ajoute un congé jusqu'aux 2 ans de l'enfant et la possibilité de le prolonger encore un an. Voir Sikya Kovacheva, Slavina Spasova, *Bulgarie : la conciliation à l'épreuve de la transition politique, économique et sociale et de la crise de 2008*. In : *Variations de la conciliation vie familiale-vie professionnelle dans l'OCDE*, Chronique internationale de l'IRES, numéro spécial n°152 décembre 2015.

professionnelle, l'égalité à l'intérieur des familles est également visée, de même que la place des femmes dans la sphère publique.

Au Danemark, le congé parental est long et bien rémunéré, il reste identique quel que soit le nombre d'enfants. **Les analyses[242] indiquent que la loi et les conventions collectives influent très nettement sur les comportements des individus. Cela s'est particulièrement observé pour le taux d'utilisation du congé parental par les pères.** Des campagnes sont régulièrement initiées par le gouvernement[243] .

L'offre de structures d'accueil des enfants est depuis le début du XXème siècle un pilier de la politique familiale danoise. L'État a fortement investi dans des services publics de garde d'enfants. **Depuis 1964, chaque enfant a un « droit individuel » d'être gardée ou gardé et la responsabilité de l'État dans cette garde est inscrite dans la loi**. Les coûts sont partagés entre l'État, les municipalités et les parents. Le système universaliste et décentralisé a pour objectif la prise en charge de tous et toutes les enfants[244].

Depuis les années 1960 le travail à temps partiel s'est banalisé dans les pays nordiques au point d'y devenir la norme culturelle et sociale[245]. Cette forme de travail concomitante à l'augmentation du travail des femmes est vue comme pouvant constituer une solution de conciliation des temps. Aux Pays-Bas, il concerne aussi une grande partie des hommes. Les politiques en faveur de la parentalité sont également très développées dans le nord de l'Europe. Une analyse plus fine permet toutefois de montrer que le travail à temps partiel reste relativement genré et marqué sectoriellement.

Pourtant une évolution semble se dessiner et les politiques contraignantes favorisant le travail des femmes et la consolidation de l'égalité femmes-hommes cèderaient le pas au « libre choix » laissé aux couples, dont des analystes craignent qu'il ne sonne un retour au modèle traditionnel où la conciliation vie familiale-vie professionnelle repose sur la mère. Les dernières statistiques semblent confirmer ce risque[246].

---

[242] *Panorama des congés destinés aux parents en Europe,* Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Document de travail, N°03-2017.

[243] Une campagne a débuté en novembre 2017 sur le thème *« Comme un homme donc ! »* Le slogan du clip vidéo diffusé est : *« Le travail ne part nulle part, les enfants si, avant même que vous ne vous en rendiez compte »* in *Les pères danois incités à prendre leur congé paternité*, M le Magazine du Monde, 11/11/2017.

[244] Le Danemark a un des taux les plus hauts d'utilisation des structures de garde : 98 % des enfants de 3 à 5 ans et 90 % de ceux et celles âgés de 1 à 3 ans en bénéficient. Le principe est que tout enfant entre 6 mois et 5 ans a droit à une place dans une structure de garde d'enfants et ce indépendamment de la situation des parents sur le marché du travail.

[245] *Panorama des congés destinés aux parents en Europe*, IRES, op cité.

[246] *Variations de la conciliation vie-familiale-vie professionnelle*, Chronique Internationale de l'IRES, numéro spécial, n°152, décembre 2015, p 159 : « *Le rabotage budgétaire conduit des ménages à réduire ou supprimer leur recours à la crèche ou aux garderies et à bricoler des formules informelles. De manière plus structurelle, la croissance des emplois flexibles et des CDD limite l'accessibilité aux congé parental ou aux congés spécifiques, augmentant le risque de retrait de l'emploi* ».

IV - FAIRE DES TEMPS DE VIE UN LEVIER POUR L'EGALITE

La division sexuée du travail engendre des inégalités entre les femmes et les hommes en influant sur la segmentation, la gestion et le partage des temps des femmes et des hommes. Une redéfinition des temps de vie vers un meilleur équilibre appelle des réponses sociétales globales et comporte une dimension politique forte. Les pistes de réflexions proposées sur les temps de vie des femmes supposent une transformation profonde de la société. **L'articulation des temps de vie devrait être considérée comme un investissement pour toutes et tous et permettre qu'elle devienne un levier pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**. Une meilleure articulation des temps de vie ne peut résulter de la modification d'un seul des éléments qui assignent prioritairement les femmes à une double journée et génèrent des difficultés de conjugaison de leurs temps de vie. C'est un ensemble de paramètres qu'il convient de questionner et de réajuster. C'est pourquoi **les différentes pistes proposées dans cette partie ont un caractère systémique** : aucune d'entre elles prise indépendamment des autres ne peut suffire à résoudre l'équation.

A - CHANGER LE RAPPORT AU TEMPS PROFESSIONNEL : UNE PLACE NOUVELLE POUR LE TRAVAIL

Pour que le travail joue pleinement son rôle émancipateur, la qualité de vie au travail doit être un objectif partagé. Or, celle-ci dépend pour beaucoup des organisations de travail et du temps qui y est consacré ainsi que de la valorisation de la place de chacun ou une dans l'entreprise[247]. L'enjeu est d'atteindre au plus près l'équilibre qui satisfasse aux exigences de la production, dans une période de fortes contraintes économiques, et aux besoins des salariées et salariés d'avoir un emploi du temps équilibré répondant à leurs aspirations.

Comme le montrent les enquêtes décrites *supra,* une entreprise fonctionne d'autant mieux si ses salariées et salariés s'y sentent bien, d'où l'importance d'une approche constructive entre employeurs et employeuses et salariées et salariés pour aller vers un travail efficace, de qualité, valorisé et qui puisse être conjugué avec les autres temps de vie. Pour cela, il est souhaitable, comme l'indique un avis du CESE que se développe la culture du dialogue social[248], et que celui-ci soit de qualité.

---

[247] 93 % des actifs et actives étant salariés et salariées, il est fait référence à l'entreprise comme lieu de travail référent mais aussi à l'ensemble de la fonction publique.

[248] Avis du CESE, *Le développement de la culture du dialogue social en France*, Luc Bérille, Jean-François Pillard, mai 2016.

1. La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (EPQVT) au cœur d'une meilleure égalité des temps de vie

1.1. Pour une négociation de qualité sur l'égalité professionnelle

Au-delà de la seule égalité salariale, le thème de l'égalité professionnelle englobe de nombreux aspects de la vie professionnelle tels que la formation, l'affectation à un poste, la qualification, la promotion, la mutation etc. Moins elle est atteinte, moins l'emploi des femmes est valorisé, rémunéré et gratifiant et plus celles-ci renoncent à l'exercice d'un temps plein ou même au maintien d'une activité professionnelle, surtout suite à une maternité. C'est pourquoi **travailler à l'égalité professionnelle est une manière de redonner aux femmes de vrais choix concernant leur temps de vie et d'améliorer les conditions de travail et de vie de tous et toutes**. Améliorer l'information sur les conséquences en matière d'évolution de carrière, de niveau de rémunérations et de retraite est également essentiel.

D'une manière générale, même si un grand nombre de salariées et salariés est couvert par un accord, les différents bilans sur la négociation professionnelle laissent à voir un nombre très insuffisant de branches et d'entreprises signataires et un défaut de sanctions. Pour gagner en efficacité, celles-ci doivent être mieux appliquées et être dissuasives à l'encontre des entreprises qui refusent de négocier, au-delà des opérations ponctuelles de *name and shame*[249].

Pour une meilleure efficacité, il est important que le thème de l'égalité professionnelle puisse prendre une meilleure place dans la négociation collective. Son effectivité nécessite que les accords contiennent des dispositifs réellement opérationnels, allant au-delà de simples rappels à la loi, avec des délais fixés pour leur mise en œuvre effective. A cet égard comme le CESE l'indiquait dans sa résolution sur « le Tour de France de l'égalité » le 23 janvier 2018, les partenaires sociaux doivent se mobiliser sur la négociation collective relative à l'égalité professionnelle. Ils peuvent faire en sorte que cette négociation soit assortie d'une obligation de résultat, ce vers quoi tendent les dernières annonces gouvernementales sur l'égalité salariale. Comme le soulignait le CESE, l'effectivité du droit doit être renforcée et les sanctions prévues par la loi doivent être appliquées, et le fruit des pénalités financières doit être dédié à l'égalité professionnelle. Il serait également utile que les dispositifs relatifs à l'articulation des temps de vie soient régulièrement évalués. Leur bilan, au minimum triennal, pourrait être inscrit au bilan social de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariées et salariés pourraient être encouragées à négocier sur l'égalité professionnelle, en s'appuyant notamment sur les représentantes et représentants du personnel, les

---

[249] Opérations consistant à rendre publics les noms des entreprises non respectueuses des obligations en matière d'égalité professionnelle.

organisations syndicales, sur l'ANACT et les DIRECCTE, qui peuvent aider à la négociation, en accompagnant les entreprises, et particulièrement les PME, dans l'élaboration de bilans et la mise en œuvre de mesures adaptées à leur taille. Chargées de veiller à la qualité des accords, au renforcement des contrôles sur l'égalité salariale et l'application effective des sanctions le cas échéant, les DIRECCTE doivent disposer des moyens nécessaires pour accomplir l'ensemble de leurs missions.

L'expérience initiée par les territoires d'excellence dans l'implication de grandes entreprises et à l'accompagnement des PME de leur territoire sur cette question pourrait également être développée[250] et les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle[251] davantage mobilisés par les PME. Le guide produit par le *Laboratoire de l'Egalité* à l'attention des PME-TPE aide à la prise de conscience de l'importance de cette thématique pour l'entreprise[252].

Concernant la fonction publique, le protocole d'accord égalité professionnelle du 8 mars 2013 n'a pas encore été décliné dans tous les ministères, collectivités territoriales et établissements publics même si le bilan de ce protocole et les négociations pour la suite sont en cours. Le premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont l'ambition est de s'attaquer aux inégalités structurelles en matière d'insertion professionnelle et d'emploi, doit être effectivement mis en œuvre selon les modalités inscrites dans la circulaire de la direction générale du travail (DGT) du 8 mars 2017[253].

1.2. Consolider les outils de la négociation professionnelle

Malgré une législation de plus en plus contraignante et fournie, la négociation sur l'égalité professionnelle peine à s'inscrire comme une thématique importante dans le dialogue social. Le dernier bilan égalité professionnelle laisse de surcroit apparaître un défaut de qualité dans les contenus des plans et accords, avec des objectifs qui restent trop vagues et pas toujours quantifiables, rendant difficile toute évaluation des progrès réalisés.

La thématique de l'égalité professionnelle demeure verrouillée au niveau des branches. Depuis les ordonnances de septembre 2017, les accords d'entreprise – qui doivent être majoritaires – peuvent déroger aux accords de branches sur certains thèmes, dans la limite des normes légales (droits familiaux, congés exceptionnels pour enfants malades, congés maternité,

---

[250] Circulaire du directeur général du travail aux préfets de région sur l'égalité professionnelle, 18 janvier 2013.

[251] Ces contrats génèrent une aide financière de l'Etat, par exemple pour établir un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

[252] *Egalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE-PME,* Laboratoire de l'égalité coédité avec le ministère du travail, novembre 2017.

[253] Circulaire N°DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont l'axe 5 de l'objectif 1 concerne le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

congés parentaux). Les salariées et salariés bénéficiant, par le biais de conventions collectives, de conditions plus favorables des garanties minimales imposées par la loi, seraient susceptibles de les perdre. Il faut donc veiller à renforcer dans toutes les négociations le thème de l'égalité professionnelle, lequel est intégré de manière transversale dans de nombreux accords.

Renvoyer à la négociation d'entreprise le contenu, la périodicité et les modalités des négociations annuelles obligatoires comporte un risque de fragilisation de l'ensemble des outils promouvant l'égalité professionnelle, notamment pour les femmes plus présentes dans les TPE-PME. Cela nécessite une sensibilisation particulière des partenaires sociaux au sujet. Les femmes, plus nombreuses dans les entreprises où la représentation syndicale est moindre (TPE-PME, secteurs du nettoyage ou des aides à domicile etc.), sont ainsi susceptibles d'être moins protégées.

La négociation en matière d'égalité professionnelle, la sensibilisation à cette thématique et les outils qui lui sont dédiés méritent d'être confortés. Cette exigence l'est d'autant plus que la négociation collective n'a, à l'heure actuelle, pas réellement permis d'améliorer l'articulation des temps de vie. Il convient donc de dynamiser la négociation EPQVT dans les entreprises, notamment sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps de vie, pour toutes et tous, afin d'atteindre le double objectif d'une meilleure qualité de vie pour les salarié et salariées, de leurs familles, et une meilleure performance de l'entreprise.

Les accords sur l'égalité professionnelle doivent progresser tant dans leur contenu que sur leur qualité. L'articulation des temps de vie ne devrait pas exclusivement être pensée pour les femmes mais aussi pour les hommes. Ces accords doivent comporter des objectifs chiffrés et mesurables dans le temps et viser l'ensemble des salariées et salariés de l'entreprise et des catégories socio-professionnelles et non se concentrer sur les recrutements ou la situation des femmes cadres.

Les violences au travail ne sont généralement pas abordées dans les négociations. Pourtant, être victime de violences a un impact fort sur la santé des femmes, sur leur capacité à organiser et gérer leur vie quotidienne. Lutter contre les violences au travail, c'est permettre aux femmes le maintien et l'accès à l'emploi. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel édicte la mise en place d'outils et de référentes et référents chargées et chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariées victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Les violences faites aux femmes devraient être intégrées dans la négociation EPQVT (égalité professionnelle et qualité de vie au travail). La prévention des violences sexistes et sexuelles devrait faire l'objet de plus de contrôles et de sanctions.

2. Le rôle des organisations syndicales et patronales dans la construction d'une plus grande égalité des temps de vie

Pour contribuer à rendre réelle l'égalité entre les femmes et les hommes, les organisations syndicales et patronales doivent se saisir de la thématique et s'y impliquer plus avant. L'étude de la DDFE sur *les forces vives au féminin*[254] indiquait que les organisations doivent faire plus de place aux femmes et organiser de manière plus collégiale les responsabilités, afin que les femmes puissent davantage s'y impliquer. Ainsi pourrait être rendue visible et davantage portée aux débats l'égalité femmes-hommes.

La fusion des instances représentatives du personnel (CHSCT, DP, CE) prévue par les ordonnances de septembre 2017 et la possibilité de perte de mandats syndicaux pourraient avoir des effets négatifs sur l'engagement syndical des femmes. Un bilan de ces nouveaux dispositifs mériterait d'être établi d'ici 5 ans.

La loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, a introduit de nouvelles évolutions concernant l'équilibre de la composition des listes électorales des représentantes syndicales et représentants syndicaux, pour que celles-ci soient proportionnelles au nombre de femmes et d'hommes dans l'entreprise. Une évaluation de ces dispositions serait également utile. Une telle obligation est positive, car l'entreprise est le premier échelon de l'engagement des femmes.

A cet égard, toutes les organisations syndicales n'avancent pas au même rythme.

Pour permettre aux salariées d'exercer de nouvelles responsabilités, il est important de renforcer la formation des partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle comme le recommande la résolution du « Tour de France de l'égalité » du CESE. Des droits syndicaux collectifs doivent être consolidés pour un dialogue social de meilleure qualité sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Les organisations syndicales et patronales doivent continuer à encourager la prise de responsabilités des femmes dans leurs instances exécutives et dirigeantes. La présence de personnes concernées au premier chef par la problématique de l'articulation des temps est susceptible de la porter haut et d'en faire un thème central des négociations.

Dans les territoires, pour aboutir à un dialogue social de qualité dans les TPE, les représentantes et représentants des commissions paritaires régionales interprofessionnelles devraient avoir le temps et les moyens d'exercer correctement leur mission au niveau des commissions paritaires interprofessionnelles.

Favoriser la conciliation des temps pour les femmes et les hommes, notamment en matière d'exercice de responsabilités syndicales, implique également un encadrement des heures de réunions et, en cas de nécessité, la

[254] Étude du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015.

prise en charge des frais de garde d'enfants ou, le cas échéant, d'adultes dépendantes ou dépendants.

De plus, concernant les agricultrices, les professionnelles libérales ou les cheffes d'entreprise, devrait être posée la question de la prise en charge de la poursuite de l'activité professionnelle.

Les accords relatifs à l'articulation des temps de vie devraient pouvoir être expertisés par les organisations syndicales. Pour ce faire, il est important que la capacité et les moyens d'exercer un mandat sur le temps de travail soient renforcés avec des temps de délégation syndicale élargi.

3. Une réorganisation du travail et une culture d'entreprise à repenser pour une meilleure égalité des temps de vie

L'organisation du travail doit être régulièrement questionnée et mise à profit tant des employeurs et employeuses, pour améliorer la productivité et la qualité des produits et services, que des salariées et salariés, pour que les contraintes afférentes au travail puissent être appréhendées de la meilleure manière possible. Des expérimentations dans l'organisation du travail doivent être encouragées pour que les salariées et salariés puissent mieux articuler leurs temps de vie.

3.1. Des organisations du travail pour repenser le temps professionnel

Le présentéisme est d'ordre culturel. Obstacle à la carrière et à la prise de responsabilités des mères, mais aussi des pères qui souhaitent s'investir dans la parentalité, il creuse les inégalités professionnelles et salariales et accroit les risques psycho-sociaux (RPS). Le présentéisme, comme l'absentéisme, relève d'un problème de management et empêche les salariées et salariés de sortir d'un entre soi qui fait obstacle à la créativité et l'innovation. Facteur de discrimination indirecte, il doit être combattu et ne plus figurer comme élément positif de l'évaluation des salariées et salariés mais être considéré comme un risque discuté avec la ou les instances représentatives du personnel.

L'ensemble des acteurs et actrices de l'entreprise doit être sensibilisé au fait que le présentéisme n'est pas facteur de productivité, qu'il nuit aux salariées et salariés comme aux employeurs et employeuses et génère des risques graves pour la santé. La culture d'entreprise doit évoluer pour que femmes et hommes puissent profiter pleinement d'une vie en dehors du travail. Une sensibilisation à cette thématique pourrait être initiée et développée auprès du grand public et des entreprises.

En termes d'organisation du travail, les horaires constituent la principale source d'insatisfaction des salariées et salariés[255]. Les horaires sont indissociables de la question de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et doivent être autant que possible assouplis et individualisés ou combinés au travail à distance de manière ponctuelle.

---

[255] Audition d'Ariane Pailhé, directrice de recherche à l'INED, 29 juin 2016.

Une généralisation progressive de l'auto organisation du temps de travail pourrait être expérimentée, lorsque cela est possible, avec la définition de plages horaires fixes obligatoires de présence sur le lieu de travail et une flexibilité du temps le reste de la journée, à organiser individuellement sur la semaine. Une gestion équilibrée de la flexibilité des horaires signifie que toutes les parties s'y retrouvent. Il convient de dépasser une logique gestionnaire de la flexibilisation de la main d'œuvre pour tendre vers une fluidification des horaires, tenant compte des contraintes de l'entreprise , des salariés et salariées, notamment dans le cas où celles-ci et ceux-ci sont à la tête de familles monoparentales. La réorganisation du temps de travail doit être l'occasion d'interroger le partage inégal des tâches domestiques et parentales. Les organisations comportant des horaires atypiques, des 2/8 ou 3/8, doivent par exemple être régulièrement réinterrogées en tenant compte des situations parentales.

Comme le recommande l'Union Européenne[256], les situations familiales doivent être prises en compte dans les réorganisations du travail, avec une attention particulière portée aux familles monoparentales, notamment quand il s'agit de mesures de flexibilité.

Comme il est proposé dans la Charte de la parentalité, les horaires de réunion doivent être plus strictement encadrés pour permettre à tous et toutes d'y assister. Une meilleure préparation des réunions, de leur durée et de leur objectif doit participer de cet équilibre. Les informations qui y sont délivrées doivent être diffusées à tous et toutes.

En levant les contraintes liées à la présence physique, le télétravail peut sous certaines conditions constituer une facilitation de l'articulation des temps de vie et procurer une meilleure qualité de vie, notamment par l'évitement des temps de trajets. Il devrait toutefois être encadré pour ne pas trop éloigner, en l'isolant, la salariée ou le salarié de son lieu de travail et des décisions qui s'y prennent. Il devrait faire l'objet d'une égalité de traitement des salariées et salariés et être réversible. Les salariées et salariés doivent être équipés et mis à l'abri des accidents de travail. La concertation sur le développement du télétravail a abouti à des préconisations intéressantes adoptées par l'ensemble des partenaires sociaux le 7 juin 2017[257], qui mériteraient d'être mises en œuvre.

---

[256] La directive sur le congé parental prévoit déjà la possibilité de demander deux types de formules souples de travail (aménagement du rythme ou des horaires de travail) pour les parents de retour d'un congé parental. La proposition de directive de 2017 ajoute à ces deux formules un droit pour les parents d'enfants jusque 12 ans et les aidantes et aidants de demander de la flexibilité concernant leurs horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur ou l'employeuse restant libre de donner ou non son accord*. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants*, 26 avril 2017 (2017/0085/COD).

[257] Prévue par la loi El Khomri, cette concertation devait donner lieu à un guide de bonnes pratiques. Elle aboutit à un rapport qui émet des recommandations au nombre desquelles la mesure de l'intensité de la charge de travail ou la protection des télétravailleurs et télétravailleuses.

Le télétravail devrait être relié au droit à la déconnexion de tous les salariés et toutes les salariées, lequel est un nouveau thème de négociation EPQVT (égalité professionnelle et qualité de vie au travail). Il doit faire l'objet d'un encadrement. La loi doit être appliquée et rappelée aux employeurs et employeuses qui ne la respectent pas. Le cas échéant des déconnexions doivent être étudiées pour éviter les *burn out* et le travail continu au détriment des autres temps de vie.

3.2. Une meilleure prise en compte des risques professionnels spécifiques aux femmes.

Les organisations et les conditions de travail ont un rôle majeur dans l'articulation des temps de vie. Elles les conditionnent en grande partie et sont sources d'inégalités entre les sexes.

La connaissance de l'impact du travail, des conditions de travail et de l'articulation des temps de vie en matière de santé doit être améliorée pour aboutir à une réelle transformation du travail profitable à tous et toutes. Cette analyse devrait impérativement être genrée et dépasser une approche trop globale gommant les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. L'approche des conditions de travail ne peut être dissociée d'une approche par la santé, laquelle doit mettre en lumière **les différences des impacts de l'organisation du travail entre les femmes et les hommes par la production de statistiques sexuées** dont le suivi et l'extension à tous les organismes publics et privés producteurs de données constitue une priorité.

Le plan interministériel pour l'égalité professionnelle 2016-2020 prévoit l'intégration de l'égalité dans les projets et expérimentations qui seront menées par l'ANACT dans le futur contrat d'objectifs et de performance État-ANACT 2018-2021. La promotion d'un égal accès à la qualité de vie au travail pour toutes et tous doit être recherchée, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Les TPE-PME ne disposant pas toujours des fonctions supports d'une grande entreprise et/ou d'instances représentatives du personnel, l'ANACT doit davantage se tourner vers elles pour faire connaitre ses actions, les accompagner et les aider à mettre en œuvre des expérimentations organisationnelles innovantes favorisant une meilleure articulation des temps de vie des salarié et salariées. L'ANACT doit être dotée des moyens nécessaires à la conduite de ses missions de veille, d'étude et d'accompagnement d'initiatives favorisant la qualité de vie au travail, et ce sur tout le territoire.

La *charge mentale* devrait être rendue visible et mesurée en étant intégrée aux enquêtes Emploi du temps. Elle pourrait être mieux appréhendée en faisant l'objet de travaux de recherche mesurant son impact sur la santé et les maladies professionnelles afin, le cas échéant, d'être intégrée aux plans de lutte contre les RPS et reconnue comme un facteur supplémentaire des maladies professionnelles des femmes et d'aggravation de la situation de celles qui sont en situation de monoparentalité. Reste également *la charge physique*

souvent invisibilisée dans les métiers majoritairement exercés par les femmes (caissières, métiers du *care*…). Dans des métiers à dominance physique, les matériels, cadences et les ports de charge doivent être mieux adaptés afin que femmes et hommes puissent occuper les mêmes postes. Ces améliorations profitent à tous les salarié et salariées.

Les discriminations dont les futures mères sont victimes dans le cadre professionnel font l'objet de nombreuses requêtes adressées au Défenseur des droits et les licenciements abusifs restent fréquents. Le rapport de l'ANACT des *10 droits fondamentaux de la femme enceinte au travail*[258] peut contribuer à faire connaitre leurs droits aux femmes enceintes, à condition que cet outil fasse l'objet d'une large diffusion et soit appliqué. Elles doivent pouvoir disposer de mesures particulières (temps de pose, horaires allégés, allègement des déplacements professionnels, possibilité de refus d'heures supplémentaires etc.) pour assurer leur temps de récupération et d'organisation avec les autres temps de vie. Il est pour cela nécessaire qu'elles puissent s'entretenir très tôt avec la supérieure ou le supérieur hiérarchique pour trouver les aménagements les mieux assortis aux impératifs de l'entreprise. La liste des postes incompatibles avec une grossesse devrait être disponible et intégré dans le document unique d'évaluation des risques.

3.3. Le rôle de l'entreprise et des lieux de travail dans la promotion de l'articulation des temps de vie

L'implication des entreprises et des lieux de travail par divers conseils, aides et services proposés aux salariées et salariés peut influer très positivement sur la construction d'une vie au travail de qualité prenant en compte l'articulation des temps de vie des femmes comme des hommes.

La Charte de la parentalité initiée par l'Observatoire pour la parentalité en entreprise et l'équilibre des temps représente un progrès. Il est important que les entreprises puissent se saisir des mesures proposées, notamment pour faire évoluer leur culture et, le cas échéant, conclure des accords négociés s'en inspirant. Mais au-delà de l'échange de bonnes pratiques, pour opérer un réel changement, ce sont des politiques ambitieuses d'articulation des temps de vie qui doivent être conduites par les organisations, si possible par la négociation.

En signant la Charte de la parentalité, les entreprises pourraient valoriser le rôle des pères salariés et mieux communiquer sur l'articulation des temps de vie. Elles pourraient repenser leur organisation de travail, questionner la norme de disponibilité permanente demandée aux salariées et salariés et organiser en amont les absences pour grossesse. L'application effective de la charte et les résultats obtenus devraient faire l'objet d'une évaluation régulière publiée dans le bilan social de l'entreprise.

---

[258] *Rapport sur la situation de travail des femmes enceintes et de ses spécificités dans la grande distribution*, ANACT, 2017.

Comme le recommande l'ANACT, les entreprises pourraient, dans la ligne des lois Auroux, mettre en place des espaces d'expression des salariés et salariées, notamment relatives à la parentalité. Ces ateliers initiés au Royaume-Uni[259] permettent de lutter contre la fréquente culpabilité des mères (sentiment d'être une « mauvaise mère » et ne pas être assez présente sur le lieu de travail) mais aussi aux pères d'évoquer leur aspiration à plus de parentalité.

Bien que limitées car onéreuses, les aides aux salariées et salariés se développent pour faciliter l'articulation de leurs temps de vie. Ces mesures se situant souvent à la marge ne peuvent résoudre à elles seules toutes les difficultés d'articulation des temps de vie et les individus qui en bénéficient sont minoritaires. Ces services peuvent cependant présenter une réelle facilitation. Ainsi une conciergerie d'entreprise qui propose un service de dépôt et de reprise de linge pour le convoyer au pressing fait gagner du temps aux salariées et salariés. Les modèles économiques de ce type de services pourraient être étudiés pour qu'ils soient financièrement tenables pour les employeurs et employeuses. Les collectivités locales devraient être encouragées dans la mise en place de tels services au profit de leurs administré.es. Le nouveau comité social et économique de l'entreprise (CSE) pourrait aussi jouer un rôle innovant et facilitateur des temps de vie. Ils peuvent ainsi proposer la pratique d'un sport sur le lieu de travail par exemple aux horaires méridiens et donner accès à des bibliothèques et aux services culturels. Le développement de services peut s'opérer si besoin en mutualisant les moyens, notamment sur les sites regroupant plusieurs entreprises (crèches, conciergeries, covoiturage etc.).

4. Repenser le temps de travail

Nombre d'expertes et d'experts considèrent la réduction du temps de travail comme nécessaire à l'articulation des temps de vie. Dominique Méda en fait « *un préalable à une répartition plus égalitaire des temps sociaux des femmes et des hommes* »[260] .

***A minima* de nouvelles réglementations ne doivent en aucun cas aggraver la situation des femmes les plus précaires**. Evoquer la réduction du temps de travail, c'est d'abord examiner la durée de travail hebdomadaire,

[259] Au Royaume-Uni, des entreprises ont mis en place avec succès des ateliers parentaux destinés tant aux employeurs et employeuses qu'aux parents. S'adressant d'abord aux mères, ils ont été étendus aux pères qui ont parfois moins d'accès aux informations sur la paternité, par exemple en matière juridique, et aux managers et manageuses qui accompagnent leurs équipes pour faire face à des absences temporaires tout en maintenant leurs objectifs. Ces ateliers ont permis de créer un cadre de dialogue et d'échanges et d'identifier les préjugés inconscients face aux pères engagés dans leur parentalité, et ce pour mieux les combattre. Programme d'ateliers parentaux Citigroup cité dans le rapport *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Identification des bonnes pratiques des secteurs public et privé en France et à l'étranger,* Ministère de la réforme de l'État de la décentralisation et de la fonction publique, édition 2013.

[260] Audition de Dominique Méda, philosophe, sociologue, 27 avril 2016.

mensuelle ou tout au long de la vie, mais c'est aussi évoquer l'aménagement du temps de travail.

C'est pourquoi, il est important de conserver une durée légale du temps de travail qui fasse converger celui des femmes et des hommes et permette à toutes et tous d'exercer leurs responsabilités, notamment familiales. La décentralisation des modalités d'application du temps de travail qui encourage par exemple leur définition au niveau des entreprises ou des branches pourrait à cet égard être intéressante dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

4.1. Un temps de travail envisagé tout au long de la vie

Si la réduction du temps de travail ne peut suffire à elle seule à résorber les inégalités persistantes dans la prise en charge du travail domestique, elle constitue un élément facilitateur pour aller vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Le double objectif de la réduction du temps de travail est de favoriser l'emploi et de concilier vie professionnelle et vie privée. L'expérimentation du passage aux 32 heures hebdomadaires à salaire constant ou celle d'une augmentation du nombre de jours de congés pourrait être encouragée pour les entreprises volontaires et les fonctions publiques, qui peuvent être exemplaires à cet égard.

Le temps de travail est rarement envisagé en France sur une période longue correspondant à la durée de la vie professionnelle. Pourtant les besoins en *capital temps* évoluent tout au long de la vie, impactant le temps qu'il est possible ou souhaitable de consacrer à son activité professionnelle. Le temps de travail pourrait être envisagé tout au long du parcours professionnel. Il devrait pouvoir être articulé avec les autres temps de vie en fonction des périodes de la vie. La manière dont doit être pris en compte le temps de travail tout au long de la vie doit faire l'objet d'études et de propositions innovantes. Le compte personnel d'activité (CPA) pourrait constituer un outil de sa gestion et de son application. Un droit annuel en heures pourrait être inscrit au CPA, notamment pour les parents, afin qu'ils puissent exercer leur parentalité et articuler leurs temps de vie.

La réflexion sur le temps de travail tout au long de la vie ne peut être séparée de celle sur des parcours de vie et notamment des parcours professionnels, lesquels doivent être sécurisés pour tous et toutes, particulièrement pour les femmes dont les parcours sont les plus discontinus du fait des maternités et des interruptions de travail pour congé parental. Les salariées et salariés doivent pouvoir compter sur une évolution de carrière, une évolution salariale et un temps éventuel de chômage sans rupture des droits sociaux. Un socle minimal de droits attachés à la personne devrait être garanti collectivement et transférable d'une entreprise à l'autre.

Les temps de trajet entre domicile et lieux de travail grèvent fortement les temps de vie disponibles des personnes soumises à des coupures horaires de plus de 2 heures dans leur travail quotidien. Pourrait être étudiée la manière d'intégrer ces trajets fréquents et imposés au temps de travail, tout comme les

trajets entre deux lieux de travail différents pour les personnes cumulant des emplois.

4.2. Encadrer le temps partiel

Tout ce qui peut précariser l'emploi, notamment le temps partiel contraint, est source potentielle d'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes. Si le temps partiel se négocie désormais au niveau de l'entreprise, il serait souhaitable que les branches, qui en ont toujours la possibilité, « verrouillent » cette thématique pour éviter le moins disant social.

Pour une meilleure articulation des temps de vie de tous et toutes, il conviendrait de rééquilibrer le temps de travail de celles et ceux qui travaillent plus de 35h et de lutter contre les temps partiels de moins de 24h/semaine. Pour cela l'intérêt du recours au temps partiel pour les employeurs et employeuses doit être amoindri et les temps de travail homogénéisés autour du temps légal de 35 heures avec une rémunération sécurisée. La durée maximale du travail des 10 % de salariées et salariés travaillant plus de 48h/semaine et des 15 % (dont près de la moitié des cadres) travaillant au-delà de 42h doit être interrogée. L'entreprise devrait se mettre en capacité, comme le prévoit la loi, de proposer annuellement à chaque salarié et salariée à temps partiel d'évoluer vers un temps complet. Les temps partiel subis étant majoritairement occupés par des femmes, le respect du droit leur profitera. Le temps partiel doit être réversible et tendre vers un temps plein pour ceux et celles qui le souhaitent. Les effets du temps partiel restant largement méconnus, les salariées et salariés qui en font la demande devraient bénéficier d'une meilleure information sur ses effets à moyen et long termes notamment sur les impacts en termes de salaire, primes et retraite.

L'accès à des formules d'aménagement du temps devrait être égal pour les hommes et les femmes. Le temps partiel choisi doit être un droit pour tous et toutes, sans discrimination de sexe**.** L'accès des femmes qui sont à temps partiel à la formation doit être garanti et rendu effectif. Une sur-dotation des temps de formation pour leur éviter une pénalisation en termes de carrière pourrait être envisagée.

L'usage du temps partiel doit être rendu moins attrayant pour les employeurs et employeuses, notamment en réfléchissant à la fin des exonérations de cotisations sociales pour les emplois courts (de moins de 24 heures) ou à la majoration des heures effectuées dans le cadre de très petits contrats. Les groupements d'employeurs, notamment des TPE-PME, devraient faciliter à la sécurisation d'un minimum d'heures effectuées par la salariée ou le salarié.

La réduction des délais de prévenance des changements d'horaire peuvent considérablement altérer et dégrader l'articulation des temps de vie. Pesant souvent sur les moins qualifiées et qualifiés, la réduction des délais de prévenance désorganise les temps familiaux. Les délais de prévenance des changements d'horaires réduits à 3 jours devraient être reconsidérés afin de ne

pas dégrader l'articulation des temps de vie, par exemple des familles monoparentales.

B - UN TEMPS FAMILIAL POUR TOUTES ET TOUS

Les tâches parentales et domestiques sont une fonction sociale qui engage l'avenir de la société et requiert une politique familiale solidaire de haute qualité, tant pour inciter les hommes à prendre davantage en charge le partage de ces tâches que pour aider les femmes à rester dans l'emploi. **L'arrivée d'un enfant est un moment crucial où les inégalités se creusent**. Le manque de disponibilité temporelle au travail reproché aux femmes s'accroît lors de la période d'éducation des jeunes enfants. Les arrêts complets ou partiels concentrés sur un seul ou une seule membre du couple renforcent la spécialisation des rôles au sein du couple et vont dans le sens d'une division du travail accrue. Aussi convient-il **de promouvoir un engagement des pères dans la parentalité ainsi qu'une remise à plat de leur investissement dans la sphère domestique pour aboutir à un rééquilibrage des taches et un meilleur partage des temps de vie.**

Comme il existe un droit à la formation, un droit à la retraite, la mise en œuvre d'un nouveau droit pour les femmes et les hommes lié au temps nécessaire à l'exercice de la parentalité tout au long de la vie pourrait répondre aux besoins contemporains d'un meilleur partage des rôles au sein du couple et à la construction de la co-parentalité.

La question du pouvoir d'achat et des moyens pour vivre décemment est centrale pour s'organiser à la venue d'un enfant. S'il est démontré par les études qu'un emploi décemment rémunéré est une condition à la reprise d'un travail après une naissance, la question des prestations sociales est également fondamentale pour maintenir les femmes sur le marché du travail, réduire les inégalités en matière de temps de vie et assurer la prise en charge des jeunes enfants. Les aides à la garde d'enfant, la revalorisation du montant de base de l'allocation de rentrée scolaire et l'allocation familiale dès le premier enfant seraient des éléments importants. Les prestations familiales devraient conserver leur caractère universel et être revalorisées régulièrement.

1. L'exercice de la parentalité au travail : favoriser un congé familial équitable

1.1. Les droits aux congés : promouvoir le rôle du père dans le partage des responsabilités familiales et dans la parentalité

La maternité ne doit plus être considérée comme négative par les employeurs et employeuses, ni être un frein à la carrière des femmes. Pour cela, l'employeur ou l'employeuse doit pouvoir se dire qu'un homme ayant un enfant prendra aussi des congés. Il est nécessaire pour cela de lutter contre les stéréotypes et de permettre à n'importe lequel des membres du couple qui souhaite s'arrêter de le faire, de même que les revenus à la naissance d'un ou

une enfant ne devraient pas conditionner au retrait du marché du travail de l'un ou une ou de l'autre. **Au-delà des seules femmes qui souvent sont obligées de trouver des solutions, la société toute entière doit se poser la question de la manière de rendre compatible vie privée-vie professionnelle,** comme d'autres pays européens l'ont fait depuis plusieurs décennies. Subventionner un certain nombre de services soulagerait mères et pères qui pourraient consacrer un temps plus qualitatif à leurs enfants, à leurs loisirs, à des engagements associatifs, politiques, syndicaux… (ménage à domicile, prise en charge des enfants hors école, services repassage / pressing / restauration de proximité, etc.). Certains comités d'entreprise font des propositions dans ce sens.

Les absences pour congés maternité devraient faire l'objet d'une gestion anticipée pour éviter, d'une part, la surcharge de travail liée aux non remplacements pour les autres salarié et salariées et, d'autre part, la culpabilité des jeunes mères par rapport à leurs collègues. Les employeurs et employeuses doivent se saisir de cette question relevant de l'organisation du travail, **les absences pour maternité devant être banalisées et considérées comme des évènements normaux de la vie des individus et des entreprises**, du moins lorsque la taille de ces dernières s'y prête.

Les actions innovantes pour mieux impliquer les pères dans la parentalité doivent être encouragées et les entreprises où les pères prennent autant de congés parentaux que les mères doivent être valorisées. L'allongement du congé paternité permet aux pères de tisser dès les premiers temps des liens privilégié avec leur enfant, d'atténuer les inégalités liées aux interruptions de carrière, d'impliquer très fortement les pères dans l'éducation des enfants dès les premiers temps, de partager les responsabilités familiales et tâches domestiques[261].

Plusieurs pistes pourraient être étudiées pour impliquer réellement les pères à la naissance d'un ou une enfant. Ainsi, le congé paternité pourrait être obligatoire. Il pourrait être porté à 6 semaines[262] dont 15 jours obligatoires. Cette recommandation est portée, dans un scénario volontariste, par un rapport de l'IGAS sur l'évaluation du congé de paternité[263]. Au-delà, une étude d'impact concernant l'allongement conséquent du congé paternité à 4 mois bien rémunérés devrait être conduite.

Le droit au congé maternité doit pouvoir être homogène pour toutes les femmes, quelle que soit leur activité professionnelle. Comme le recommande

---

[261] Lors de son audition devant la délégation, le 27 mai 2015, Laurence Parisot, ancienne présidente du MEDEF, affirmait que seule l'institution d'un congé paternel obligatoire bien rémunéré pourrait inciter les pères à partager dès la naissance les tâches parentales et domestiques.

[262] Une pétition signée de 40 personnalités masculines pour porter le congé paternité à 6 semaines a été lancée en octobre 2017, suivie d'une nouvelle pétition de 160 signataires en septembre 2018, en faveur cette fois d'un congé paternité obligatoire.

[263] Hervé Gosselin, Carole Lépine, *Evaluation du congé paternité*, Rapport IGAS, juin 2018, N°2018-022R

l'avis du CESE sur le travail indépendant[264], des systèmes de mutualisation des remplacements des entrepreneuses individuelles doivent être mis en place en cas d'absence, notamment pour maternité, et une concertation doit être ouverte pour parvenir à des solutions adaptées dans tous les secteurs d'activité concernant les congés maternité et paternité. La proposition de loi Buffet portant ce congé maternité à 18 semaines gagnerait à être de nouveau examinée par le Parlement.

Concernant le congé parental, il convient de préciser qu'il n'a rien d'obligatoire, que sa longueur détermine des discriminations de carrière et de montant des pensions de retraite à venir. Les mères y auraient beaucoup moins recours si le pays se dotait d'un véritable service public d'accueil des jeunes enfants avec un nombre d'établissements et de services diversifiés suffisant. Ce serait aussi un gisement important d'emplois qualifiés à créer. Aujourd'hui, le congé parental réduit de fait à 2 ans[265] est un congé long, mal rémunéré, généralement pris par la ou le membre du couple gagnant le moins, à savoir très majoritairement la mère. **Un congé parental plus court, mieux rémunéré et obligatoirement partagé pourrait permettre un nouveau partage du temps parental.** Doit être étudiée l'instauration d'un congé parental pour chaque membre du couple d'un an maximum, sécable en 2 périodes de 6 mois, non transférable entre conjoints ou conjointes, bien rémunéré. L'indemnisation doit se faire sur la base du salaire antérieur du parent salarié et salariée en congé parental jusqu'à la fin de la première année de l'enfant. *A minima*, la proposition de directive européenne introduisant le droit de prendre un congé parental de manière flexible (à temps partiel et/ou morcelé) de 4 mois non transférables entre parents avec une rémunération au moins à hauteur de la prestation maladie devrait être soutenue. **Le bilan social des entreprises pourrait prendre en compte le ratio de pères prenant des congés parentaux. En tout état de cause des signaux clairs doivent être adressés aux salarié et salariées pour les assurer que la prise de congés parentaux ne nuira pas à leur carrière.**

1.2. Un droit individuel à la parentalité

Un droit individuel à chaque parent pourrait permettre aux parents d'enfant(s) de moins de 18 ans scolarisées et scolarisés de bénéficier de jours liés aux moments importants de la vie de l'enfant : rentrée scolaire, conseils de classes, rendez-vous avec les professeures et professeurs mais aussi temps nécessaire à l'accompagnement d'un adolescent ou une adolescente

[264] Avis du CESE, *Les nouvelles formes de travail indépendant*, Sophie Théry, novembre 2017, préconisation n°1

[265] Initialement, le projet de loi prévoyait un partage de 2 ans et ½ pour un parent et 6 mois pour le 2e parent mais au final le décret d'application de l'article D531-13 du code de la Sécurité sociale a prévu le versement de la PrePARe pendant 2 ans pour le premier parent et 1 an pour le 2e parent.

rencontrant des difficultés personnelles. C'est ce que préconise un rapport[266] de l'IGAS de 2011 réalisé par Brigitte Grésy qui évoque **un changement de paradigme avec la prise en compte de la parentalité tout au long de la vie professionnelle**.

La proposition émise dans le rapport de créer un congé individuel à la parentalité doit être soutenue et expérimentée. Une étude d'impact doit être réalisée sur ce « DIP » pour en définir les contours, le nombre de jours et les conditions d'application.

1.3. Accompagner le.la salarié et salariée dans leur interruption de carrière pour congé familial

Si l'entretien avec un ou une salarié et salariée est obligatoire au retour d'un congé maternité ou paternité[267], il devrait être favorisé avant le départ de la salarié et salariée. Ainsi pourraient être anticipées les conditions de la future reprise professionnelle. Il est important de montrer qu'une interruption pour grossesse est abordée comme un moment banal de la carrière d'une femme. Un entretien avec le futur père pour lui faire connaître ses droits pourrait également être initié. Si la salariée en exprime le souhait, le lien avec l'entreprise doit être préservé pendant la grossesse, par exemple en lui ouvrant l'accès aux informations générales ou en la tenant informée des évènements importants liés à son service. L'entreprise doit préparer au mieux le retour de la salariée pour faciliter sa reprise au regard des évolutions de sa vie familiale, en analysant ses souhaits d'évolution de poste et en organisant les modalités de sa reprise (modifications temporaires d'horaires, part temporaire de télétravail etc.).

La formation à ce moment de la vie de la salariée peut faciliter son retour ou la préparer à une évolution de carrière. Pour le moins un rattrapage des formations qui auraient pu être dispensées pendant son absence doit être prévu. Les initiatives en matière de rattrapage salarial doivent être encouragées pour éviter de creuser les inégalités de salaires dues à cette interruption.

2. Le soin aux proches en perte d'autonomie

Ce nouveau temps contraint des femmes est invisible et il n'est pas économiquement comptabilisé. Pourtant, le volume moyen d'aide quotidienne dépasse cinq heures par aidante et aidant.

Pour soulager les aidantes et les aidants, la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement a créé un droit au répit. Il permet aux proches aidant.es qui ne peuvent pas être remplacé.es et dont la présence ou l'aide est indispensable à la vie au domicile du bénéficiaire de l'APA de prendre un temps de repos. Les dispositions de la proposition de directive du 26 avril 2017 pourraient aider à une meilleure conciliation des temps parentaux mais aussi des aidantes et

---

[266] Brigitte Grésy, *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Inspection générale des affaires sociales, RM2011-084P, juin 2011.

[267] Article L1225-27 du code du travail.

aidants, grâce au droit à un congé de cinq jours par an en cas de maladie d'un proche ou au droit de demander des formules de travail flexibles (horaires, le lieu de travail). Toutes ces formules de congés liées à la famille devraient être assorties, selon la proposition de directive, d'une allocation d'un niveau au moins équivalent à celui de la prestation de maladie.

Dans le même temps, **la mise en place d'un réel service public de proximité des personnes dépendantes, pour les personnes âgées ou en situation de handicap est une urgence nationale,** qui pourrait se traduire par la création d'un 5ème risque de la Sécurité sociale. Seule la solidarité nationale est susceptible de pallier les inégalités engendrées par l'assurance privée. Ce service public de la personne dépendante devrait inclure une meilleure coordination du *care* entre l'institution et la famille. Il est nécessaire pour assurer aux aidantes le choix de l'emploi à temps plein mais aussi pour les soulager du poids des responsabilités familiales.

3. Les services d'accueil de la petite enfance

Répondre aux besoins liés à l'accueil de la petite enfance est un véritable enjeu pour permettre l'égalité entre les femmes et les hommes. L'accueil de la petite enfance est d'intérêt général et doit s'incarner dans un service public de la petite enfance qui offre des modes d'accueil diversifiés, garantisse un accès égalitaire et permette de promouvoir des choix de vie réels pour l'ensemble des femmes.

La responsabilité collective de la Nation à travers la prise en charge par la fiscalité, mais aussi des entreprises par la branche Famille, devrait être réaffirmée. Pour créer les conditions réelles d'égalité des temps de vie entre les femmes et les hommes, il est indispensable que les enfants puissent être accueillies et accueillis dans des structures accessibles à tous en termes de territoires, de coûts et d'horaires. L'accroissement de l'offre de l'accueil doit être à la mesure des besoins. Les activités périscolaires devraient être assurées dans ce même cadre (cantine, garderie, centre de loisir…) même lorsque les parents n'ont pas d'emploi. Un service public pour l'accueil de la petite enfance accessible aux parents d'enfants de moins de 3 ans devrait être mis en œuvre. Un plan pluriannuel visant à augmenter l'offre d'accueil de 400 000 places par la création prioritaire de 200 000 nouvelles places d'accueil collectif en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) pourrait être initié et rendu effectif pour résorber le retard pris à l'égard du développement de l'accueil individuel[268]. Cela suppose de donner aux collectivités territoriales les moyens d'atteindre les objectifs de ce plan et qu'elles en fassent une priorité politique.

Les crèches d'entreprise et interentreprises peuvent également constituer un atout tant pour les employeurs et employeuses qui fidélisent ainsi leurs salarié et salariées que pour ces dernières et derniers. Ces structures ne

---

[268] Pistes développées par l'association « Pas de bébés à la consigne », Forum du 21 janvier 2017.

sauraient toutefois suffire à répondre aux besoins considérables en matière d'accueil des enfants.

Il est important de favoriser l'accès financier des familles au mode d'accueil de leur choix en généralisant le versement en tiers payant du complément mode de garde à toutes les familles employant une assistante maternelle ou un assistant maternel. Les modes de garde atypiques ou d'urgence à domicile financés par la CAF et mises en œuvre par des associations ou des collectivités locales doivent être encouragés[269].

4. Un engagement des territoires nécessaire pour une ville soucieuse de l'articulation des temps de vie

Le rôle des collectivités territoriales dans l'organisation des temps de vie est essentiel, que ce soit dans la mise en œuvre de services publics, d'équipements ou la régulation de la mobilité etc.

Les collectivités doivent s'engager dans l'articulation des temps liés à la ville avec les autres temps de vie, notamment par le biais des **bureaux des temps** comme le recommande le CESE dans son avis sur *la qualité de l'habitat, condition environnementale du bien-être et du mieux vivre ensemble*[270]. Elles doivent favoriser les expérimentations conduisant à une meilleure articulation des temps de vie.

Les collectivités locales doivent aussi veiller à ce que leurs subventions profitent tant aux femmes qu'aux hommes, aux filles qu'aux garçons. Par exemple la présence ou non d'équipements ou de clubs sportifs pour les femmes déterminent leur accès aux sports et aux loisirs et influence leurs temps de vie. Le géographe du genre Yves Raibaud a démontré[271] qu'ils sont trop souvent principalement utilisés par les garçons (espaces de skateboard, clubs de foot, de basket ou de handball masculins etc.), créant des inégalités en termes d'utilisation des équipements et de répartition des pratiques culturelles et sportives entre les femmes et les hommes. Il peut en être de même dans l'attribution d'aides à la création d'entreprise dont des études ont révélé qu'elles étaient très majoritairement attribuées aux hommes.[272] **C'est pourquoi**

---

[269] « Optimom », service de garde d'enfants à domicile assurant un service d'intervention à domicile en horaires décalés, avec une participation financière des parents adaptée à leur niveau de revenus et leur quotient familial.

[270] Dans son avis et rapport *La qualité de l'habitat, condition environnementale du bien-être et du mieux vivre ensemble*, le CESE invite les élu.e.s à réfléchir aux modalités d'articulation des temps personnel, familial, professionnel, social et civique par le développement de ces bureaux des temps où pourraient être abordées, sous l'angle du rapport au temps dans les villes et de l'égalité, les questions d'habitat, d'accès à la nature, aux sports, aux mobilités etc. Le CESE rappelait que ces questions devaient être systématiquement abordées et traitées eu égard aux différences de pressions temporelles entre les femmes et les hommes. Avis du CESE, *La qualité de l'habitat, condition environnementale du bien-être et du mieux vivre ensemble*, Dominique Allaume-Bobe, avril 2017.

[271] Yves Raibaud, *La ville faite par et pour les hommes*, Belin, 2015.

[272] *Pour convaincre du bienfondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes* guide pratique élaboré par le centre Hubertine Auclert de la région Ile de France, novembre 2015.

les collectivités doivent veiller à ce que leurs budgets soient équilibrés quant au public auquel ils profitent réellement, conformément au principe du budget sensible au genre.

C - DECONSTRUIRE LES STEREOTYPES QUI ASSIGNENT LES TEMPS DE VIE

1. Un rééquilibrage des temps de vie des femmes par un meilleur partage du temps domestique avec les hommes

En France, au rythme actuel, il a été mesuré que les tâches domestiques seront enfin assurées à égalité par les femmes et les hommes en 2460[273]. Parce qu'il ne faut pas considérer comme une fatalité le fait que les femmes assument 72 % des tâches domestiques et responsabilités familiales et qu'il faut accélérer ce mouvement sociétal, notre pays ne pourra pas faire l'économie d'un débat sur le sujet.

Un meilleur équilibre des temps de vie des femmes passe par une meilleure répartition familiale au sein du couple. Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer pour que les politiques publiques incitent à plus d'égalité ou du moins qu'elles ne soient pas elles-mêmes génératrices d'inégalités et de reproduction des rôles sociaux. Or, pour nombre d'observateurs et observatrices, en plus des stéréotypes si ancrés que les tâches ménagères restent encore largement vues comme *naturellement* féminines, les politiques sociales, familiales et fiscales ne font que conforter cette vision traditionnelle.

Pour favoriser une meilleure répartition des tâches ménagères et responsabilités domestiques, les politiques publiques doivent contribuer à créer les conditions d'une évolution égalitaire au sein du couple, la charge du travail domestique étant identifiée et comptabilisée, sortant de son invisibilité et de son affectation tacite aux seules femmes

Les politiques publiques doivent être interrogées, et celles qui maintiennent indirectement l'exclusion de l'activité professionnelle des femmes, repensées. Il serait opportun de visibiliser la thématique de l'égalité femmes-hommes au niveau national sous forme de débat public, de campagnes de sensibilisation etc., en mettant l'accent sur la division sexuée des rôles sociaux et sur le poids que fait peser sur les temps de vie des femmes et par-delà, sur leurs choix de vie, la répartition inégalitaire des tâches domestiques et parentales.

Au-delà du PIB, il est nécessaire de prendre en compte la santé, le bien-être de la population, son éducation, son niveau d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est pour cela nécessaire d'élargir les indicateurs de richesse aux

---

[273] François Fatoux, *Et si on en finissait avec la ménagère*, Egale-à-égal, Belin, 2014

activités non marchandes. **L'égalité femmes-hommes doit devenir un indicateur national comme il l'est devenu à l'international**[274].

Le concept du *care* devrait être développé pour repenser les tâches qui y sont afférentes et vu comme une opportunité de refonder les liens entre les personnes aidées et les personnes aidantes et de favoriser la reconnaissance de la valeur du travail dans les métiers de l'aide aux personnes et l'aide à domicile.

2. La revalorisation des métiers de l'aide à la personne au sein de métiers plus mixtes

La non-mixité des métiers influe toujours considérablement sur la place des femmes dans la société et leur assignation prioritaire à certaines tâches. Cantonner les femmes dans un nombre restreint de métiers où dominent pour principales compétences, les *« qualités naturelles »* valide leur maintien dans les tâches parentales et domestiques, réduisant ainsi leurs aspirations à d'autres rôles, carrières et temps de vie.

La mise en œuvre des recommandations du rapport de l'IGAS sur la mixité des métiers[275] pourraient améliorer la situation. Parmi elles **la nécessaire formation à l'égalité femmes-hommes des acteurs et actrices relais** au sein de l'éducation nationale, de Pôle Emploi, des services à la formation et à l'orientation ; la modernisation des indicateurs et leur évaluation régulière ; l'engagement d'une stratégie volontaire pour la mixité des emplois à fort potentiel de développement etc. En tout état de cause, **l'État se doit au moins d'être exemplaire sur la mixité des emplois au sein de la fonction publique** notamment en ce qui concerne les postes de hautes et hauts fonctionnaires.

Le travail du *care* et notamment les aides à domicile composé à 97,7 % des femmes[276], est aujourd'hui majoritairement exercé par les plus précaires. Revaloriser les tâches et les métiers de ce secteur par une reconnaissance des compétences et une revalorisation des qualifications permettrait une nouvelle reconnaissance de la valeur de ce travail de l'économie du soin.

---

[274] « L'indice institutions sociales et égalité femmes-hommes (ISE) mesure à l'échelle internationale les discriminations à l'encontre des femmes dans les institutions sociales. Causes sous-jacentes des inégalités entre les sexes, les institutions sociales discriminatoires perpétuent les disparités entre hommes et femmes dans des domaines tels que l'éducation, l'emploi et la santé, et freinent les progrès en vue d'une transformation sociale fondée sur l'égalité des droits et bénéficiant aux femmes comme aux hommes. » OCDE (2018), Institutions sociales et égalité femme-homme (indicateur).

[275] P.Gemelgo, M-A.du Mesnil du Buission, F.Wacheux, *Evaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers*, Rapport IGAS N°2016-090R/IGAENR N°2017-008, avril 2017.

[276] DARES d'après INSEE – Données 2011, in *Hommes, femmes, partageons nos métiers !*, Site Internet de l'Union nationale de l'aide des soins et des services aux domiciles, 8 mars 2017

La Confédération Syndicale Internationale (CSI) indique dans un rapport[277] qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique. Cet investissement permettrait de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, de diminuer les inégalités globales et contribuerait à remédier à l'exclusion des femmes des emplois décents.

Alors que le G20 s'est fixé l'objectif d'accroître de 25 % la participation des femmes au marché du travail au cours des prochaines années, cet objectif pourrait être atteint si le secteur des soins bénéficiait d'un financement adéquat. Dans cet esprit, il conviendrait d'établir un plan "métiers" de qualité pour la petite enfance, de développer et rénover les formations en élevant globalement le niveau de qualifications des professionnelles et professionnels en renforçant les cursus du CAP petite enfance et du diplôme d'auxiliaire de puériculture. La mixité de ces métiers doit être encouragée. De la même manière, il est nécessaire de développer la formation continue diplômante notamment pour les métiers liés à la petite enfance, aux services à la personne et pour les assistantes maternelles et assistants maternels afin qu'elles et ils bénéficient de réels parcours de professionnalisation et accèdent à la promotion professionnelle. Les métiers à prédominance féminine dans la Fonction publique (aides-soignantes, ATSEM etc.) doivent également être revalorisés.

En France, les femmes sont concentrées dans 12 familles de métiers dévalorisées socialement et financièrement, où les qualifications et la pénibilité ne sont pas reconnues. **La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, doit être respectée**. A cet égard, les annonces concernant l'obligation de l'égalité salariale vont dans le bon sens. Depuis 2004, les classifications ne doivent plus comporter de biais discriminants. Pourtant, le bilan de la Direction générale du travail (DGT) montre que ces dispositions n'ont été suivies d'effet dans aucune branche. Les guides du Défenseur des droits[278] et du CSEP[279] peuvent constituer des points d'appui pour impulser cette démarche.

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la négociation des classifications, dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine et dans les certifications de qualification professionnelle doit être rendue effective. Les compétences souvent naturalisées exercées par les femmes doivent être requalifiées. La formation de tous les négociateurs et

---

[277] *Investir dans l'économie des soins, une analyse par sexe d'une stimulation de l'emploi dans sept pays de l'OCDE,* Confédération syndicale internationale, mars 2016. Ce rapport analyse le potentiel de création d'emplois dans l'économie des soins en Allemagne, en Australie, au Danemark, aux États-Unis, en Italie, au Japon et au Royaume-Uni.

[278] *Guide pratique pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, un salaire égal pour un travail de valeur égale*, Le Défenseur des droits, 3 mars 2013.

[279] *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2017.

toutes les négociatrices de branche aux guides du CSEP et du Défenseur des droits devrait être systématique.

Dans le cadre de son avis sur « *L'orientation des jeunes* », le CESE préconise d'offrir à chaque élève la possibilité d'effectuer, sous des formes adaptées, des périodes de découverte des métiers et des formations, accessibles dès la 4ème jusqu'en terminale, dans le cadre du parcours avenir, sur des périodes de deux jours, afin de rénover le dispositif actuel du stage de 3ème. Ces périodes de découverte devraient proposer une approche favorisant la mixité des métiers, soit en développant des propositions de binôme mixte au sein de ces périodes, soit en veillant à une diversité des structures de découverte pour chaque jeune. En outre, il serait intéressant d'intégrer des observations sur la mixité dans l'évaluation de ces périodes par l'élève.

3. Le rôle essentiel de l'éducation et de l'école

3.1. La déspécialisation des rôles sociaux

Les stéréotypes déterminent en partie les temps de vie de par les assignations qu'ils fixent quant au rôle respectif des femmes et des hommes. Déconstruire les rôles sociaux suppose qu'une éducation à l'égalité soit mise en œuvre à plusieurs niveaux.

Il est urgent de dépasser les stéréotypes autour de la parentalité par des campagnes de sensibilisation expliquant et remettant en cause les stéréotypes genrés sur les tâches domestiques et parentales, comme les pays nordiques le font régulièrement[280]. Les conséquences induites sur les temps de vie des femmes du non-partage du travail domestique doivent être davantage mises en lumière.

3.2. Une éducation à l'égalité dès le plus jeune âge

Le rôle de l'école a été démontré dans la production et la reproduction des inégalités entre les filles et garçons[281]. Si aujourd'hui les pratiques de mixité des classes et des activités ont largement contribué à réduire l'apprentissage à l'école des rôles sociaux assignés aux enfants, n'en demeure pas moins des résidus inconscients qui ont été mis en lumière par de nombreux travaux dont plusieurs rapports du HCE[282]. La formation des enseignantes et enseignants à l'égalité est encore trop faible et leurs attentes différenciées vis-à-vis de leurs élèves selon leur sexe sont encore largement vérifiées. Il est temps d'instaurer des formations dynamiques à base de réflexions sur leurs pratiques pédagogiques, de mises en situation, jeux de rôle, méthodes interactives, etc.

---

[280] *Les pères danois incités à prendre leur congé paternité*, M le Magazine du Monde, 11/11/2017 et *La Suède, fière de ses pères, expose sa politique d'égalité à Paris,* TV5 Monde, 13/01/2017.

[281] Elena Gianini Belotti, *Du côté des petites filles,* Editions des Femmes, 1973.

[282] *Renforcer et généraliser aujourd'hui la formation à l'égalité filles-garçons des enseignant.e.s pour construire la société égalitaire de demain*, Rapport du HCEfh, février 2017.

Dans la suite des propositions émises par le CESE dans sa résolution sur le Tour de France de l'égalité[283] en janvier 2018, de l'avis sur L'orientation des jeunes d'avril 2018[284] et des rapports précités du HCEfh, il convient de généraliser, renforcer et rendre obligatoire la formation initiale et continue des enseignantes et enseignants et du personnel évoluant dans les maternités et le secteur de la petite enfance (ATSEM crèches, assistantes et assistants maternelles et maternels) sur l'égalité entre les filles et les garçons. La publication d'un guide pédagogique et pratique à la formation à l'égalité à destination des professionnelles et professionnels enseignantes et enseignants pourrait aussi être envisagée comme support de ces formations.

Les plateformes de ressources de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur doivent être alimentées en outils de lutte contre le sexisme. **Dès le plus jeune âge les enfants doivent être sensibilisées et sensibilisés à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre le sexisme**. Des outils comme les ABCD de l'égalité doivent être repensés et réintroduits dans les classes en collaboration avec les professeures et professeurs, les parents, les enfants. A cet égard, il est utile de rappeler que la préconisation n°3 de l'avis sur l'orientation des jeunes recommande la mise en place d'une attestation « égalité femmes hommes » dès le collège comme outil de prévention du sexisme et de sensibilisation à l'égalité. Il est utile de répertorier et de labelliser les associations et les moyens humains pouvant être mobilisés pour lutter contre le sexisme. Pour que cet apprentissage réussisse pleinement, il est nécessaire d'y associer les parents.

La mixité doit être encouragée à tous les échelons du cursus scolaire mais aussi au sein même des établissements : la parité doit devenir la règle pour les représentant.es élu.es des élèves et des étudiant.es, délégué.es de classe, mais aussi des conseils d'administration des collèges, lycées et universités, des commissions spéciales (des collèges, lycées, universités, grandes écoles), bureaux des élèves, etc. Les structures de représentation des élèves et des étudiant.es jalonnant le cursus scolaire et universitaire et les directions d'établissements doivent aussi tendre à la parité.

Les outils pédagogiques utilisés par les enseignant.es devraient également contribuer à ne plus reproduire les stéréotypes de sexe. Trop souvent encore, les contenus, illustrations, personnages (nombre et manière de les représenter selon le sexe) des manuels scolaires ressortent encore de la caricature. Les femmes restent invisibles tant dans l'histoire, la science, la littérature, les arts etc. Un rapport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat[285] a démontré

---

[283] Résolution du CESE, *Contribution au Tour de France de l'égalité*, Cristelle Gillard, 23 janvier 2018.

[284] Avis du CESE, *L'orientation des jeunes*, Laure Delair, Albert Ritzenthaler, 11 avril 2018.

[285] Chantal Jouanno, Roland Courteau *Lutter contre les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires : faire de l'école un creuset de l'égalité*, Rapport d'information n°645 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, 19 juin 2014.

l'influence déterminante exercée par ces manuels sur les représentations des femmes et des hommes et sur la persistance des stéréotypes sexistes. Ces manuels, outils pédagogiques fondamentaux sont confiés à des éditeurs et éditrices privés et privées. Il est nécessaire d'accompagner ceux-ci et celles-ci dans le renouvellement des manuels existants. Pourrait être créé un parcours de validation des ouvrages scolaires par un comité d'expertes et d'experts. Les maisons d'édition exemplaires en matière d'égalité filles-garçons devraient être encouragées[286].

Dans le même esprit, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat a publié un rapport sur les jouets sexistes[287] et formulé des recommandations.

Au-delà de la promotion des bonnes pratiques, de l'attribution de label Égalité ou au contraire de procédure de *name and shame* pour dénoncer les pratiques contestables, un plan de lutte contre les stéréotypes dans les jeux et jouets, livres pour enfants et livres de jeunesse devrait être conduit avec une campagne de mobilisation. Une réflexion collective devrait être engagée pour que les producteurs et productrices d'objets culturels pour enfants, les acteurs et actrices des circuits de distribution et les publicitaires soient mobilisés et mobilisées et sensibilisés et sensibilisées à **la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les produits culturels,** leur présentation dans les magasins, les catalogues et la publicité en faisant la promotion. À terme, le maintien de représentations sexistes en ce domaine devrait être sanctionné. En tout état de cause, la commande publique en la matière doit se révéler exemplaire.

Depuis 2011, des enquêtes de climat scolaire et victimation[288] ont été initiées dans les établissements scolaires, l'une à destination des enseignantes et enseignants, l'autre pour les élèves. L'objectif est de mesurer le ressenti des acteurs et des actrices à partir de questionnements et d'établir ainsi une photographie du climat scolaire dans les établissements (écoles, collèges, lycées). Ces enquêtes ont notamment permis de prendre la mesure, en parallèle de l'enquête SIVIS[289], des violences exercées à l'égard des filles dans les établissements. Pour lutter plus efficacement contre le sexisme en milieu scolaire, l'égalité entre filles et garçons devrait faire l'objet d'une thématique mieux identifiée incluse dans l'enquête climat scolaire et victimation. **L'influence des stéréotypes sur les violences** devrait également être davantage prise en compte dans l'enquête SIVIS.

---

[286] A cet égard, le manuel scolaire Hatier, décrié pour son usage à quelques reprises de l'écriture inclusive, doit être salué par les représentations déstéréotypées de ses illustrations.

[287] Chantal Jouanno, Roland Courteau, *L'importance des jouets dans la construction de l'égalité entre filles et garçons,* Rapport d'information n°183 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, 18 décembre 2014.

[288] Ces enquêtes sont menées par les services de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale, en lien avec le Comité national de l'information statistique (CNIS).

[289] Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire (SIVIS).

4. La lutte contre le sexisme

4.1. La lutte contre le sexisme dans et hors l'entreprise

Le sexisme est une des formes des discriminations et des violences faites aux femmes. Ses formes multiples et ses effets sur les femmes ont été maintes fois décrits[290]. La lutte contre le racisme a fait l'objet de deux grandes lois[291]. Yvette Roudy a pour sa part tentée de faire adopter une loi antisexiste sur le même modèle mais s'est heurtée à des résistances fortes entrainant le retrait du projet de loi[292].

Dans le rapport *Lutte contre le sexisme au travail*[293], le CSEP a montré que la question est encore largement taboue dans les univers professionnels alors qu'elle impacte fortement le bien-être et la performance des femmes au travail. Ce rapport propose 35 recommandations, regroupées autour de 8 axes de travail majeurs : « nommer, dévoiler, communiquer, former, codifier, organiser, prévenir et traiter ». Cette démarche consiste essentiellement à rendre visible le sexisme grâce à une définition claire et une communication efficace, à **former les acteurs et actrices du monde salarié pour qu'ils et elles s'engagent vers une culture professionnelle saine et respectueuse**, et enfin à contrer les réflexes sexistes au moyen d'outils juridiques renforcés. Depuis la loi Travail de 2016, la notion *d'agissements sexistes au travail*, est intégrée au code du travail. Ils peuvent désormais être sanctionnés. Un plan d'action contre les discriminations et le sexisme au travail pourrait être initié, incluant le signalement, l'appréhension et la sanction effective des comportements sexistes et discriminatoires au travail. Pour ce faire, pourraient être élaborées des plateformes de signalement et renforcés les permanences juridiques, l'accès au droit et les actions de groupe.

Les recommandations du CSEP sur les outils de régulation dans l'entreprise (règlements intérieurs, codes éthiques, pouvoir disciplinaire de l'employeur ou employeuse, enquêtes climat, labels etc.) doivent être mises en œuvre. Le sexisme fait partie des négociations EPQVT ; toutefois, il serait nécessaire d'ajouter un thème de négociation sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Le rôle de la ou des instances représentatives du personnel devrait être renforcé en ce domaine tandis que la médecine du travail et l'inspection du travail devraient exercer une vigilance accrue sur ces questions.

L'instauration d'une obligation de formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles des salariées et salariés des organisations syndicales, des RH et des médecins du travail dans les lieux de travail pourrait

---

[290] Notamment dans l'ouvrage de Brigitte Grésy, *Petit traité sur le sexisme ordinaire,* Albin Michel 2009, mais aussi dans les rapports du CSEP ou du HCEfh.

[291] Loi n° 72-546 du 1 juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme et loi n° 90-615 du 13 juillet 1990 tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe.

[292] Audition de Romain Sabathier, Secrétaire général du HCEfh au colloque *Médias, jeux vidéo, internet : enjeux et outils face aux images et violences sexistes,* organisé par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale, 23 novembre 2016.

[293] *La lutte contre le sexisme au travail*, rapport du CSEP, mars 2015.

contribuer à une meilleure prise en compte de ces phénomènes dont l'ampleur a été récemment dévoilée. Plus généralement **les Observatoires pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes** doivent être développés à l'échelle régionale, départementale ou communale.

En 2014, le HCEfh a produit, à la demande du Gouvernement, un rapport sur les stéréotypes de sexe qui comporte des analyses et des recommandations dans trois champs : la communication institutionnelle, l'éducation et les médias. Plus récemment, il s'est vu confier par le gouvernement la mission d'élaborer un rapport annuel sur le sexisme. Il serait utile que ce rapport annuel veille à ce que tous les lieux où s'exerce le sexisme soient pris en compte.

Malgré des efforts et une tolérance moindre, le sexisme se traduit encore dans la publicité, les films et les jeux vidéo, par des représentations peu avantageuses, dévalorisantes voire dégradantes des femmes, enfermées dans des rôles sociaux stéréotypés. Ce sexisme est régulièrement dénoncé par les associations décryptant les violences symboliques faites aux femmes dans l'espace public en images et en mots. De très nombreux rapports et normes internationales ont souligné que pour maintenir l'équilibre entre liberté et respect des droits des femmes, la lutte contre le sexisme passe par l'encadrement des médias et de la publicité. L'État consacre 3 milliards d'euros à l'audiovisuel public et les aides à la presse s'élèvent à 700 millions d'euros annuels. Il serait illogique que par ce financement, il contribue involontairement à promouvoir le sexisme alors qu'il le combat par ailleurs.

L'article 56 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé les prérogatives du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et les obligations des télévisions et des radios en matière de programmes. Celui-ci a adopté en février 2015 une délibération relative au respect des droits des femmes par les sociétés de télévision[294] et de radio et a institué une commission « droits des femmes ».

Il existe également une plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements sur internet (PHAROS). L'objectif de cet outil est d'assurer la cybersécurité des personnes et des biens. Il compte une vingtaine de policier.es et gendarmes qui peuvent saisir directement le parquet, dont une unité dédiée à la lutte contre le racisme, mais aucune dédiée à la lutte contre le sexisme.

Il conviendrait de se doter d'outils efficaces pour comptabiliser et analyser la présence des stéréotypes de sexe dans les médias, l'internet, la publicité mais

---

[294] Pour la première fois en juin 2017, une chaine télévisée est lourdement sanctionnée par la privation de recettes publicitaires suite à des agissements sexistes proférés dans le cadre d'une émission télévisée (TPMP). Dans un communiqué du 7 juin 2017, le CSA considère que *« cette scène méconnaissait les dispositions de la loi du 30 septembre 1986 qui lui donnent la responsabilité de lutter contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes et les violences faites aux femmes, en particulier dans les émissions ayant un impact important sur le jeune public ».*

aussi les jeux vidéo. L'expertise existante sur le genre et les médias doit être davantage mobilisée, notamment celle des associations féministes ayant développé une expertise significative sur le sujet. Les financements publics dans l'audiovisuel et la presse doivent être conditionnés à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes de sexe, grâce au mécanisme *d'éga-conditionnalité*. Une unité dédiée au sexisme doit être créée au sein de la plateforme PHAROS et un système d'alerte doit être mis en place pour permettre le retrait immédiat des publicités dégradantes.

4.2. Une communication sans stéréotype de sexe

Le langage n'est pas neutre. Il assigne chaque sexe aux fonctions respectives attendues et rend les femmes invisibles. Il tend à gommer la présence des femmes dans les fonctions élevées de la société, leur intimant l'interdiction à leur accès : « le juge », « le premier ministre », « le chef d'entreprise », « l'auteur ».

Des pionnier.es ont eu recours à la féminisation des titres, fonctions et noms de métiers, permettant leur normalisation. Au sein d'organisations, elle est parfois rejetée, notamment par des femmes. Certaines refusent ainsi le titre de « directrice générale », craignant ce que cette expression ne les dévalorise.

Le Conseil de l'Europe a adopté en 2008 une recommandation visant à *« l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ».* Le HCEfh a publié en novembre 2015 un *guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*. Le CESE a été la première assemblée constitutionnelle à en signer la convention en mai 2016. Depuis l'Assemblée Nationale l'a adoptée de même que de nombreuses institutions publiques nationales ou territoriales (ENA, CNRS, CNFPT, Ville de Paris etc.). Ce guide, très pédagogique, permet de saisir les enjeux du langage et des images et offre un éventail de conseils pratiques immédiatement applicables.

L'État se doit d'être exemplaire en matière de communication non sexiste[295]. Les administrations, services publics, mais aussi les collectivités territoriales, établissements scolaires, hôpitaux etc. doivent être formés à une communication publique non sexiste. Il est également important de revoir l'utilisation du champ lexical renvoyant aux mères en usant de termes plus inclusifs comme *école préélémentaire* et *assistant parental ou assistante parentale* ou d'autres termes non genrés au lieu d'*école maternelle* ou *assistante maternelle*.

---

[295] Par une circulaire du 21/11/2017, le Premier ministre demande à ce qu'il soit fait usage de la féminisation des titres et fonctions mais invite les ministres à ne pas utiliser l'écriture dite inclusive.

CONCLUSION

Dans le droit fil des évolutions sociétales et juridiques vers une égalité réelle, les femmes veulent aujourd'hui être libres de faire leurs choix sans avoir à sacrifier certains aspects de leur vie : carrière, maternité, engagement dans la cité, temps pour soi etc.

Pourtant, il leur est difficile de tout mener de front sans s'épuiser et fragiliser leur santé. En effet, les réorganisations politiques, économiques et sociales nécessaires à une bonne articulation de leurs temps de vie depuis que les femmes ont pleinement investi la sphère professionnelle peinent à rendre possible cette légitime ambition, les représentations et les normes de sexe jouant encore largement en leur défaveur. Ainsi la question du temps, de sa découpe et de son partage entre les femmes et les hommes est centrale dans la problématique de la construction de l'égalité et appelle une nouvelle organisation plus égalitaire de la société.

La dynamique enclenchée par certains pays comme l'Islande, les pays nordiques, ou plus récemment l'Espagne sur la durée du congé paternité nous montre qu'une évolution est possible à une double condition : une révision en profondeur des normes organisationnelles dans le monde du travail et une déspécialisation des rôles sociaux de sexe pour un réel partage des tâches domestiques et une réelle coparentalité.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui bénéficie d'un corpus juridique important, l'égalité réelle ne peut venir que d'un questionnement du caractère systémique des inégalités entre les sexes dans la sphère publique et la sphère privée. Un meilleur équilibre des temps de vie est une condition nécessaire pour que les femmes puissent sortir du cercle restreint du travail et des tâches parentales et domestiques. Ainsi pourront-elles s'engager et prendre plus facilement des responsabilités dans les milieux politique, associatif, syndical, culturel, sportif,… et jouir de leur citoyenneté pleine et entière.

Le CESE souhaite que cette étude contribue à une réelle prise de conscience de toutes et tous afin que les femmes et les hommes puissent s'en saisir et agir ensemble. Un meilleur équilibre des temps de vie des femmes ne peut que profiter à la société toute entière.

1 ANNEXES

Annexe 1 : Témoignages de femmes extraits des auditions

La délégation aux droits des femmes a entendu, lors d'une audition réalisée en juillet 2016, des témoignages de femmes aux situations professionnelles et familiales très variées. Ont été entendu Mme L., haute fonctionnaire, Mme A., cheffe d'entreprise, Mme F., conjointe collaboratrice d'artisan, Mme C, agricultrice, Mme CC., militante syndicale et Mme S., employée dans un centre d'études.

L'articulation des temps : un sujet de préoccupation pour tous et toutes

Mme L. : « Cette question d'équilibre des temps de vie est importante pour tous, pour les femmes et pour les hommes… Je pense que nous avons intérêt à en faire un sujet de société ouvert aux femmes et aux hommes, et à ne pas imaginer trop vite que l'articulation des temps de vie des hommes soit un idéal et celle des femmes un enfer, sans quoi nous aurions du mal à faire évoluer la société qui a besoin d'évoluer dans son ensemble.

La France présente des atouts considérables relatifs à l'équilibre des temps de vie, qu'il s'agisse des modes de garde des enfants, ou de la prise en charge des personnes âgées dépendantes. Sans doute pas assez par rapport aux enjeux pour les années à venir. Mais allons en Allemagne, la prise en charge de la petite enfance ou des personnes âgées dépendantes est 100 fois moins avancée que chez nous ».

« Je pense que la question de l'équilibre des temps de vie doit être portée en faveur des hommes comme des femmes, en faveur de ceux et celles qui ont une famille comme de ceux et celles qui n'en ont pas. Sans quoi, il risque d'y avoir une discrimination sournoise que l'on connaît dans ces moments compliqués en matière de management, dans la façon dont on organise les congés. Si au motif que vous n'avez pas d'enfant, vous passez après ceux et celles qui en ont, n'êtes-vous pas victime d'une autre forme de discrimination ? En tant qu'employeuse, je sais que j'ai besoin que mes collaborateurs et collaboratrices, mes équipes, se ressourcent (différemment) dans leur vie personnelle qui peut être aussi une vie associative, qui doit être une vie en prise avec la société. »

Le présentéisme, un obstacle à l'articulation des temps de vie des femmes cadres dirigeantes

Mme L. : « En tant que haute fonctionnaire, deux éléments fragilisent aujourd'hui la mise en valeur des femmes de talent dans la haute fonction publique : l'équilibre des temps de vie et le recrutement.

La journée de travail d'un ou d'une cadre supérieure ou d'un ou d'une dirigeante du secteur privé ou public a ceci de particulier en France : la

performance se mesure à la quantité du temps passé. Pourquoi est-ce particulier ? J'ai eu la chance de vivre et travailler ailleurs et le travail sur la valeur ajoutée que chacune ou chacun peut apporter à son travail ne se fait pas nécessairement autour de la notion de disponibilité. En France, c'est une notion qui a encore une place extrêmement forte dans l'évaluation des compétences professionnelles d'un ou d'une cadre. Une bonne cadre est une cadre disponible à qui l'on peut demander n'importe quoi, n'importe quand.

Pour être « patronne », et c'est vrai tant dans le secteur public que dans le secteur privé depuis assez longtemps, je témoigne que cette notion de disponibilité est le marqueur d'une mauvaise qualité du management. Moi, en tant que patronne, si j'aime des collaborateurs et collaboratrices [totalement] disponibles, c'est que je n'ai pas passé suffisamment de temps pour leur fixer les priorités, pour discuter avec eux et elles des deadline, d'un rétro-planning, de ce qui est attendu, quand et comment. Et quand je n'ai pas pris ce temps en amont, à minuit moins une, celui ou celle qui me rend service est celui ou celle qui est disponible. Cela en dit beaucoup plus sur le travail que je n'ai pas fait que sur la qualité du travail que lui ou elle fait.

Jusqu'à présent [cette disponibilité permanente] est restée un facteur vu positivement dans les organisations françaises publiques ou privées. Ce n'est pas une fatalité, ce n'est pas le cas partout. J'ai notamment vécu aux États-Unis, où la performance au travail est connue comme étant attendue de tous et toutes. Quiconque reste trop longtemps sur ses activités professionnelles est vite pressenti comme quelqu'un de débordé, soit par la faute de l'organisation dans laquelle il se trouve : on lui a donné trop de choses ; soit par sa faute : il ou elle n'est pas au niveau. Le présentéisme permanent est un marqueur de dysfonctionnement aux États-Unis.

À l'exception de la gestion de crise [où] il peut être tout à fait justifiable que l'on fasse appel à la disponibilité d'agents ou agentes publiques et je ne crois pas que quiconque puisse le remettre en cause, cette idée qu'en permanence il faille vivre comme si l'on était en temps de crise et que quelqu'un est important parce qu'il est disponible, c'est extraordinairement français. C'est une exception culturelle que nous partageons avec le Japon. Le taux d'activité des femmes au Japon est particulièrement bas, leur taux de progression professionnelle également. Cela doit nous alerter, car dans l'équilibre des temps de vie, il y a une autre vie après la vie professionnelle ».

« J'insiste beaucoup dans les conférences que je donne (…) sur l'idée que l'équilibre des temps de vie dans une journée se fait au bénéfice de l'employeur. On attend des cadres qu'elles et ils soient inventifs, innovants, capables d'embrasser la complexité du monde dans lequel nous évoluons et de répondre à des défis et des enjeux qui ne ressemblent pas à ceux d'il y a quelques années. Il n'y a aucune possibilité d'être inventif et innovant si l'on reste dans l'entre soi d'une journée professionnelle « à rallonge » avec ses collègues, ses collaborateurs et collaboratrices. Si la performance se traduit par

le nombre de mails auxquels on a répondu dans une journée, il n'y a aucune place pour l'innovation, pour l'appréhension de la diversité et de la complexité, que l'on soit une femme ou un homme. On en vient à une espèce de mécanisation des tâches les plus conceptuelles, qui ne répond pas aux besoins des employeurs d'aujourd'hui. S'agissant de l'encadrement supérieur et dirigeant, que ce soit pour les entreprises ou la Fonction publique, nous avons besoin de personnes qui restent en prise avec la société. C'est aussi cela l'équilibre des temps de vie, ce n'est pas seulement aller chercher les enfants à la crèche ou s'occuper de l'hospitalisation de son père ou de sa mère. C'est un enjeu plus vaste. Pas une entreprise de grande taille ou une institution publique ne peut faire l'économie de cela aujourd'hui. Sans compter que l'équilibre tout court se retrouve dans le plaisir à être au travail, dans la capacité à ne pas générer de risques psychosociaux et à ne pas abîmer la ressource humaine des institutions et des entreprises.

[Il y a]des temps de réunions extraordinairement mal gérés dans notre pays par rapport à d'autres pays, des réunions trop longues où les gens s'écoutent trop parler, où l'on n'est pas dans le décisionnel, où l'on ne sait pas qui vient, pourquoi. Si c'est pour marquer son territoire et si c'est bien d'être venu à plusieurs ou si une personne suffit. S'il faut toujours qu'il y ait le ou la cheffe [de service] ou la personne qui sait de quoi elle parle. Nous avons une technicité très pauvre en France par rapport à d'autres pays, car nous ne sommes pas évalués dans notre capacité professionnelle à bien gérer ce temps-là. Aux États-Unis, si vous tenez une réunion de plus 45 minutes, c'est que vous êtes un incapable et votre carrière professionnelle va en pâtir. En France, au-dessous de 2 heures et demi, vous n'êtes pas sérieux.

Le télétravail est un sujet que l'on traite avec « des pincettes », à juste titre pour éviter la surexploitation et les maladies de l'ultra connexion. En même temps (…), j'ai besoin du télétravail sinon l'alternative est que je passerais tous mes week-ends au bureau. Il faut encadrer les pratiques, il ne faut certainement pas considérer que le télétravail est le diable a priori. Il faut se forcer à définir ce qu'est la performance attendue, plutôt que s'arc-bouter sur le temps passé à son travail. »

La gestion de carrières et l'articulation des temps de vie des femmes cadres dirigeantes

Mme L. : « Je voulais aussi parler de l'équilibre des temps de vie tout au long d'une carrière professionnelle, en insistant sur d'où je parle, c'est-à-dire de l'encadrement supérieur et dirigeant- cette manie que l'on a d'identifier les hauts potentiels et de les faire fleurir entre 28 et 38 ans. C'est-à-dire pour le coup, une vraie discrimination s'agissant des femmes qui ont un projet de maternité et le mènent à bien. On ne peut pas avoir le sur-engagement demandé à un haut potentiel si l'on a un projet de maternité et qu'on le mène

à bien. Cela n'a rien de scandaleux. Le problème est que dans notre organisation actuelle, les plats ne passent pas forcément deux fois. Si vous ne vous êtes pas identifiée comme un haut potentiel au moment où c'était prévu, on n'ira pas vous rechercher après. On pourrait considérer que c'est une fatalité, une inégalité de fait à laquelle on ne peut pas grand-chose. Ce sont les femmes qui sont enceintes et pas les hommes. Sauf que là aussi cette inégalité, en tout cas cette vision, dessert aussi des hommes qui, pour une raison ou une autre, n'auront pas choisi d'être un haut potentiel à 30 ans et qui pourraient l'être plus tard dans des carrières qui sont aujourd'hui extrêmement longues.

Ce que je vois beaucoup, c'est que l'on est un haut potentiel jusqu'à 38 ans et que l'on devient senior à 40. On devient presque surnuméraire juste après avoir été surexploité. De ce point de vue et du point de vue de l'employeur ou l'employeuse, du côté duquel je me situe, il y a un mauvais emploi de la ressource humaine. Non, on n'est pas démodé à 40 ans, inférieur à ceux et elles qui nous rejoignent, c'est tout simplement que nos organisations n'investissent pas dans la formation tout au long de la vie comme elles devraient le faire. Si l'on garde les gens jusqu'à 65 ans et plus, de plus en plus, il faut être capable d'en faire « le meilleur usage ». Et puisque l'on n'a pas forcément travaillé sur la notion de présentéisme et de disponibilité autant qu'on aurait dû le faire, pourquoi ne se retourne-t-on pas vers des femmes et des hommes de plus de 55 ans, dont la plupart sont beaucoup plus disponibles, leurs enfants étant élevés ? On a une vraie contradiction du côté de l'employeur. On reproduit le modèle : on va prendre un ou une jeune pleine d'énergie, lui donner le maximum. Elle ou il aura certainement beaucoup d'énergie, mais pas tout à fait l'expérience voulue, et on ne va pas savoir apparier les gens d'expérience et d'énergie pour les faire travailler ensemble.

Cela me paraît un autre sujet sur l'équilibre des temps de vie tout au long de la vie. Je vois beaucoup de personnes, qui veulent enseigner à un moment où leur carrière est déjà en mode ralenti, s'orienter vers la formation. Il ne s'agit pas de prendre des « has been », mais de demander pourquoi les personnes qui ont du talent, de la réflexion et de l'expérience sont sous-employées à un moment donné de leur carrière ».

L'articulation des temps de vie des femmes face aux pressions sociales et culturelles

Mme L. : « Pourquoi ce sont les femmes qui portent ce sujet ? C'est parce qu'il y a la vie de mère de famille - pour celles qui le sont -, ou la vie de filles de parents âgés et dépendants - pour celles qui le sont -. C'est vrai et la société n'évolue pas très vite de ce point de vue. C'est tout de même moins vrai qu'il y a quelques décennies où s'occuper d'une maison et d'un foyer nécessitait objectivement plus de temps qu'aujourd'hui. Ce que l'on a gagné en facilitation des tâches ménagères, on le reperd, car on surinvestit la fonction maternelle. Le « on »

étant culturel : les médias, la pression sociale etc. Ce que d'ailleurs, aux États-Unis, on commence à appeler le parenting. Comme si être parent était à ce point une tâche complexe et difficile et qu'il fallait être parent avant toute autre chose. Aujourd'hui, il y a cette pression un peu insidieuse qui consiste à expliquer ce qu'est une bonne mère plus que d'être un bon père. En termes de temps cela demande davantage de disponibilité, et ce regard social sur ce qu'il faut avoir fait pour pouvoir s'afficher comme étant une bonne mère… Cela peut créer de vraies difficultés pour les femmes ».

Articuler des horaires atypiques et une famille monoparentale

Mme S. : « Je suis en France depuis 30 ans. Je suis arrivée en tant que réfugiée politique. Avec le recul, je me dis que j'aurais dû écouter plus sérieusement les conseils de mes parents et être plus assidue à l'école. Ceci fait que j'ai enchaîné les petits boulots. Je travaille depuis 11 ans dans une société d'études. 11 ans en CDD, à chaque fois que j'ai une mission, je signe un contrat. Récemment, j'ai entamé une action en justice pour avoir un CDI.

Je me suis toujours refusée à avoir un enfant, à construire une vie de famille, car vivre au jour le jour avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête, on ne peut rien construire. Mon contrat est un « contrat d'usage », cela veut dire précarité, des horaires atypiques. On ne peut pas faire son planning, faire de prévisions à long terme avec ce type de contrat. Même dans la vie, on ne peut rien programmer. Finalement, je suis en CDI depuis un mois, et maman d'un enfant de trois mois. Depuis que je suis mère, je rencontre des problèmes nouveaux. Pour moi, il me fallait un CDI, un travail stable pour construire une famille et élever correctement un enfant.

Il s'avère que, maintenant, je suis confrontée à des problèmes de garde liés au travail. Certains jours, je me lève à 5 heures pour aller travailler et je rentre à 15 heures ; ou je pars à midi et je rentre à 20, 21, ou 22 heures. Je suis allée me renseigner auprès de mon employeur, il s'avère que pour 1 000 salarié.es, il y a 3 places en crèche. Au niveau de la mairie et des crèches collectives, on m’a dit que je n’aurai pas de place avant 2018 ou 2019, mon enfant aura alors l’âge d’entrer à l’école maternelle. On m’a dirigée ensuite vers un système d'assistantes maternelles, ce qui représente un coût.

Actuellement, je me pose des questions : cela vaut-il la peine que je continue à m'investir dans mon travail et dans mon activité syndicale ? Faut-il que j’arrête tout, que je mette ma carrière entre parenthèse pour élever mon enfant dans de bonnes conditions ? J'ai, pour l’instant, un pansement plutôt qu’une solution, à savoir la grand-mère de mon ami qui garde mon fils, mais elle a 74 ans, donc je ne veux pas non plus que ce soit une solution pérenne. Je me dis, comment faire ? Je suis totalement dans le brouillard actuellement. Je ne pensais pas avoir autant de stress et de tracas, on veut tellement bien faire... Je ne pensais pas avoir cet instinct maternel, mais je veux bien faire pour mon

enfant. Je vis actuellement dans le doute. J'ai gagné un combat, celui d'avoir un CDI de droit commun et un emploi stable, et maintenant que je suis mère, je me rends compte que c'est un autre combat, une autre vision…

L'équilibre des temps de vie, moi, je n'en ai pas. Je fais mon travail, je cours chercher mon enfant, je lui donne à manger, j'ai à peine le temps de manger ou de me doucher… Telle est ma journée, métro, boulot, dodo, bébé, il n'y a plus d'équilibre, alors que ma passion c'est la peinture, la pêche, les jeux d'échecs. Je ne vis plus, je survis et c'est assez difficile. Quand on n'a pas le choix ni les moyens de faire autrement, de prendre une assistante maternelle ou une aide à la personne, que fait-on ? Tout dépend de l'emploi que l'on occupe, du milieu d'où l'on vient. À l'heure actuelle, la solution qui me semble la plus viable, c'est la réduction du temps de travail. J'aimerais pouvoir travailler à temps plein et m'investir dans d'autres activités, mais je ne peux pas. Je suis obligée, malheureusement, de demander un mi-temps, un tiers-temps, mais à contrecœur ».

Articuler le métier de cheffe d'entreprise et la responsabilité d'un parent dépendant

Mme A. : « J'ai rencontré les patrons d'une entreprise qui voulaient partir en retraite. Ils fabriquaient des étiquettes adhésives, je n'y connaissais rien mais je me suis lancée. Il y a sept ans, j'ai racheté l'entreprise. C'était une petite entreprise où plus personne ne travaillait. Aujourd'hui, nous sommes sept. J'ai embauché trois hommes et trois femmes et je fais bien attention à ce que chacun et chacune ait son temps de vie au travail et soit bien au travail. Nous ne faisons pas beaucoup d'heures supplémentaires et pourtant l'entreprise va bien. Cela fait vivre plusieurs familles et des personnes qui sont bien dans l'entreprise. On parle beaucoup de pénibilité au travail, ce n'est pas comme cela dans toutes les entreprises.

Mon mari me supporte dans tous les sens du terme. En 2011, mon père a déclaré un Alzheimer. Il y a trois ans, la vie devenant plus possible pour mes parents tous les deux seuls, nous avons décidé de les intégrer à la famille. Nous avons acheté une maison, ils vivent au rez-de-chaussée et nous à l'étage au-dessus. Mes journées sont donc bien occupées entre les réseaux, l'entreprise, mes parents, et mon fils étudiant. Pour autant, je n'ai pas l'impression d'être aussi productive que je le souhaiterais. J'ai toujours l'impression de ne pas en faire assez. J'ai toujours l'impression que s'il me reste une heure, il faudrait que je l'occupe à faire quelque chose d'utile. Pour ce qui est des tâches ménagères, j'ai un mari qui prend beaucoup de tâches domestiques en charge, les courses, la lessive, et nous avons une femme de ménage maintenant. Je m'occupe des repas et nous nous occupons tous les deux de mes parents.

S'il y avait des choses à améliorer, ce qui me faciliterait grandement la vie, j'adore travailler, j'ai beaucoup de chance, je fais un métier vraiment sympa,

mais dans ma vie quotidienne avec mes parents, c'est très compliqué d'avoir des aides adéquates. Je pense que cette année, nous ne partirons pas en vacances, je ne pleure pas misère, c’est juste pour donner un témoignage. Il faudrait que nous ayons une personne qui vienne plusieurs fois par jour s'occuper d’eux, assurer les toilettes, etc. Or, les gens qui viennent actuellement n’ont pas le temps. Ce sont des métiers dévalorisés alors que nous allons tous vieillir et nous aurons de plus en plus besoin de ces personnes formées au service d’aide à la personne. Il y a vraiment des efforts à faire de ce côté pour les personnes âgées, handicapées et pour les enfants ».

L’articulation des temps de la famille, du travail et du syndicalisme

Mme CC. : « J'ai 43 ans, je suis à l’origine assistante socio-éducative, donc éducatrice spécialisée en foyer pour enfants placés par la justice. J’ai exercé ce métier pendant 18 ans, en horaires décalés, jour, nuit, matin, après-midi, soir, pas de vacances. Les vacances avec les enfants. C'est un métier que j'ai choisi, dans lequel je me suis investie pleinement, d'autant que je fais partie d'une famille où la culture travail est fort développée, avec une notion où je suis la seule femme de ma génération, car j'ai deux frères et trois cousins, et du coup la responsabilité de la réussite féminine reposait sur moi. J’étais la seule enfant que l'on a poussée à faire des études, on m'a toujours expliqué quand j’étais petite, qu'une femme devait être une bonne maman, une bonne mère de famille, une bonne ménagère et une bonne salariée. Effectivement, ma mère travaillait, elle m’a eue à plus de 40 ans, elle avait élevé mes deux frères avant moi, tenait la maison et continuait à travailler. De plus, on n'était pas à 35 heures.

Quand j'ai commencé à travailler, j’ai fait la même chose, investie dans un métier que j'avais choisi. De plus, quand on commence, on est une femme sans enfant, on travaille en internat, les permanences le mercredi, c'est le jour où il y a le moins de salarié.es, car je travaille dans une entreprise où l’on a réussi à valoriser le temps partiel à 80 %. Je suis fonctionnaire hospitalière. Beaucoup de salarié.es femmes ou hommes prenaient le mercredi. Vous récoltez alors, en tant que jeune salariée sans enfant, les mercredis, vendredis soir, samedis, dimanches, jours de Noël ou de Nouvel an.

À cette époque, cela ne me dérangeait pas de travailler en horaires décalés, quand je rentrais à la maison, j'avais du temps pour moi. Je faisais du sport, des travaux manuels, j’avais des engagements associatifs et politiques. Un jour, la vie vous rattrape, vous fondez une famille, j'élève les enfants de mon concubin, car j'avais fait le choix de ne pas avoir d'enfants, et vous vous retrouvez du jour au lendemain avec une famille, des enfants et vous vous dites, comment je fais ? J'aimerais continuer à faire tout ce que je fais.

Cela vous rattrape, avec des problèmes de garde. Là vous faites 3615 Code mamie pour récupérer vos enfants à l'école. Quand vous finissez à 22 heures, eux ont fini à 16 heures 30. Votre conjoint travaille aussi. Vous apprenez les

plannings partagés sur les frigos. J'ai très vite instauré un tableau Velléda où chacun écrivait ce dont il avait besoin. Ne mangeant pas de Nutella, je ne pensais jamais à en acheter, donc je me faisais attraper. On a mis en place un système de tableau, l'utilisation du Post-it sur la table ou sur le frigidaire… Quand je pars au travail à 6 heures, personne n'est levé. À 14 heures, quand je rentre, les garçons ne font pas forcément la vaisselle, alors qu'avant j'avais du temps pour aller jouer au tennis. Maintenant, je dois faire la vaisselle du petit déjeuner. Là on se rend compte, sur l'articulation des temps de vie, qu'il y a ce qui se passe sur une journée et quelque chose qui se passe sur le déroulement de la vie.

Ce que l'on vit à une période de notre vie, quand on est jeune salariée pleine de fougue, à un moment donné, le réveil est brutal quand on passe dans une autre phase de la vie où l'on construit une vie de famille, on achète une maison, c'est plus grand que l'appartement… Quand vous êtes célibataire, les courses vous prennent peu de temps. Quand la famille s'agrandit, j'habitais Lille, mais avec deux enfants, si vous voulez acheter une maison, vous partez à 40 kilomètres. Il y a donc le temps de trajet. Lille, ce n'est pas Paris, mais presque pour les bouchons, cela me prend entre une demi-heure et 2 heures 15.

Le jour de mon embauche, nous étions à être convoqué.es pour la finalisation de l'entretien avec un cadre. À moi il m'a posé la question : « vous avez 23 ans, comptez-vous faire un enfant rapidement ? ». J'étais un petit peu jeune à l'époque, j'ai dit non, sauf qu'au jeune homme qui a été en entretien après moi et qui est devenu mon collègue, il n'a pas posé cette question. C'était presque un critère et à l'époque j'avais répondu que ce n'était pas prévu dans mes programmes. Si je lui avais dit : « justement, cela tombe bien que vous en parliez, je compte en faire un l'année prochaine », je ne suis pas sûre que j'aurais été embauchée. Et c'est dans le social, on s'occupe d'enfants. Je n'ose pas imaginer la réponse dans un autre secteur professionnel.

J'ai un engagement syndical. À un moment donné j'ai dû faire un choix, car j'en étais arrivée à avoir un mi-temps syndical et un mi-temps professionnel qui m'amenaient à être partie de la maison du lundi au samedi avec uniquement le dimanche pour ma vie de famille. Jusqu'au moment où un des enfants m'a dit « tu n'oublieras pas de mettre ta photo au-dessus de mon lit pour que je me souvienne à quoi tu ressembles ». Là j'ai franchi le cap, j'ai accepté un détachement syndical à temps complet pour pouvoir au moins équilibrer et essayer d'avoir un temps de travail réduit. Peine perdue, car quand on est dans une organisation syndicale avec des responsabilités, forcément la gestion de l'emploi du temps est plus difficile. Je ne suis pas du tout à 35 heures, mais j'arrive tout de même à avoir au moins un peu plus de temps pour moi.

Le sentiment que j'ai, et je le vis y compris au niveau syndical, c'est le besoin de toujours en faire plus que les hommes. On a toujours l'impression de devoir se justifier. Je suis entourée d'une équipe d'hommes, ils n'ont pas de problèmes pour me dire, « cette après-midi, je ne serai pas là, car j'ai besoin... ». Moi, je n'y

arrive pas. Quand je discute avec mes collègues femmes dirigeantes d'organisations syndicales, nous culpabilisons de prendre un peu de temps pour nous, nous avons toujours l'impression de devoir en faire plus pour arriver à la même chose que les hommes.

Cela dit, j'ai de jeunes pères de famille dans mon équipe, c'est quelque chose auquel je suis très attentive, il y a la place des femmes, mais beaucoup d'hommes aujourd'hui sont en situation de garde alternée et subissent les mêmes choses. Quand je discute avec mes camarades quarantenaires qui ont aussi des parcours de vie identiques au mien, finalement, nous nous rendons compte qu'eux.elles aussi, quand c'est leur semaine de garde, ils.elles se retrouvent dans la même situation que nous.

Quand j'ai pris un mandat national, j'ai dû faire un gros travail de déculpabilisation. Les enfants ont été élevés avec deux parents qui travaillent, ils sont à l'ère du micro-onde, ils sont autonomes, ont toujours été habitué.es à aller chez leurs grands-parents. Quand j'ai pris un mandat national qui m'a amenée à faire des déplacements plus souvent, j'en étais arrivée à faire les courses, les repas, les plannings pour la semaine... J'ai aussi un compagnon exceptionnel, qui m'a très vite dit, il faut que tu arrêtes. Les enfants ont très bien compris, jusqu'au moment où l'on a dit, il faut réfléchir, car quand on n'est pas là plusieurs jours, le ménage s'accumule, même si mon compagnon fait la vaisselle et les courses. Au bout d'un moment, il y a ce sentiment de culpabilité et de ne plus avoir de temps pour soi.

Je partais à Paris le lundi, je rentrais le vendredi, je me retrouvais le samedi matin dans les supermarchés, ce que j'avais toujours refusé de faire. Le samedi après-midi c'était le ménage, le dimanche on recevait les parents, ou nous étions invité.es, et le lundi on recommençait. Là j'ai dit, il faut que j'arrête. J'avais le sentiment que ce que l'on m'avait dit : le travail est une forme d'émancipation car il permet l'autonomie de la femme, était faux. J'ai été élevée avec cette idée, ma grand-mère ne travaillait pas, ma mère a travaillé contre l'avis de ses parents, car pour elle c'était une forme d'autonomie. Financièrement, je ne dépendais pas de mon compagnon, mais mon travail me rendait plus esclave que libérée.

Nous avons aussi la chance, il faut l'avouer, nous avons deux salaires qui ne sont pas mirobolants, nous sommes dans les catégories moyennes, ce qui nous permet d'avoir quelques aides. Nous sommes passé.es à l'utilisation du chèque emploi service alors qu'il y a un coût. Forcément, même s'il y a une compensation financière, une forme de défiscalisation, c'est un investissement qui me permet aujourd'hui de ne plus être l'esclave du ménage de maison, même si je ne peux pas employer une personne à domicile à hauteur de ce que je voudrais, mais au moins les grosses tâches ménagères sont réalisées.

J'ai la chance d'habiter dans une commune qui, historiquement, a mis en place depuis quelques années un service de lingerie municipal. Nous avons une

autorisation spéciale, car normalement c’est pour les retraité.es. Cela change la vie quand vous n'avez plus ni lessives, ni repassage à faire. Cela a un coût, mais avec 6 heures de femme de ménage et la lingerie municipale, depuis les deux dernières années, j'ai « repris du souffle » pour moi. Après, il y a aussi le fait que les enfants grandissent. Mais les enfants grandissent, s'en vont, et reviennent. Ils reviennent avec un compagnon ou une compagne, un petit ou une petite, et on recommence.

Il faut vraiment réfléchir à la façon de mettre en place des dispositifs d’aides, car je crois réellement que le travail des femmes a fait évoluer la société dans sa réflexion, les femmes apportent une vue différente dans le monde du travail, je le vois pour avoir travaillé dans des milieux très masculins ou féminins, le rapport au travail, le rapport à l'humain n'est pas le même. Je crois que la femme au travail a contribué à faire évoluer notre société, sauf que nous sommes encore dans une société où la femme porte la culpabilité de ne pas être tout le temps une bonne mère. Nous ne sommes pas comme nos grands-mères à 16 heures 30 à la porte de l'école. Le personnel enseignant nous stigmatise quand nous mettons notre enfant à la garderie le matin, à la cantine et à la garderie le soir. Il y a une forme de culpabilisation de la société sur la mère qui n’est pas totalement disponible pour ses enfants.

Je crois qu'il faut que l'on arrive à développer cela davantage, au travers d'aides financières, mais aussi d'autres leviers. Un véritable système de crèches. Il y a vraiment des processus. Aujourd’hui, l’aide à domicile est un emploi sous-qualifié. Ma femme de ménage fait en trois heures ce que je fais en six heures, c’est une véritable technicienne. Les sociétés de nettoyage, il faut voir leurs conditions de travail et leurs horaires. Dans l'union locale que je dirige, le personnel de nettoyage arrive le soir quand nous partons. Cela impacte leur temps de vie.

Il y a vraiment des réflexions à mener sur ces notions d'aides. Je sais que des entreprises commencent à développer les conciergeries. Après, cela pose la question du statut du ou de la salariée de la conciergerie, mais c'est une véritable aide d'avoir quelqu'un qui supplée à quelques tâches pendant notre temps de travail. Cela nous permet de profiter de notre famille le soir.

La prise en charge des ascendants et des ascendantes revient finalement toujours sur la femme. Je vois ma mère qui a 86 ans, est autonome, c'est toujours chez moi qu'elle vient passer le week-end, rarement chez mes frères. Elle est plus proche de sa fille, donc c’est nous qui nous en occupons davantage. Également, j'ai la chance d'avoir mes beaux-parents, c’est toujours moi que ma belle-mère appelle, et non son fils, qui pourtant s’en occupe bien. Ils sont autonomes également, mais comme toute personne vieillissante, il y a des rendez-vous à l'hôpital, etc., et naturellement c’est vers la femme que les parents se tournent plus facilement, ce qui pose des problèmes. Je connais aussi des personnes qui ont dû accueillir leurs parents chez elles, et du coup, la vie prend un nouveau cours. Au départ des enfants, on pense avoir du temps

pour soi, finalement s'ouvre une autre vie nouvelle. Il y a 10 ans ou 15 ans, on ne se posait pas la question. Aujourd'hui, c'est quelque chose qui va percuter la société de demain, et qu'il faut réussir à prendre en compte.

Articulation des temps de vie d'une conjointe d'artisan en milieu rural, mère de triplés

Mme F. : « De 20 à 30 ans, j'étais dans les grandes entreprises professionnellement. J'ai eu un premier mari avec un premier enfant. J'ai vu ce temps de vie consacré à mon travail, sur un poste de salariée, avec un enfant et tout ce que cela peut comporter. Il fallait que je parte très tôt pour ne pas être dans les embouteillages. Je confiais mon premier-né à une nounou, je rentrais tard le soir et le récupérais tard. Il a fallu que je trouve des assistantes maternelles, cela allait, sauf au regard des horaires. Quand on a des horaires atypiques, cela ne fonctionne pas.

Deuxième temps de parcours suite à un divorce, deuxième mari, et l'artisanat qui arrive dans mon temps de vie. Là j'ai découvert un autre univers, d'autant que j'ai eu trois enfants, d'un seul coup, des triplés. La vie a basculé, et je me suis retrouvée dans l'univers de l'artisanat TPE, cogérante d'une entreprise artisanale, un univers de proximité. Nous avons quitté la région parisienne, car tout était très cher, pour la campagne. On a évoqué la priorité de la finance qui permet d'améliorer certaines choses. Effectivement, la campagne, c'est moins cher.

L'articulation de la vie de maman d'une grande famille n'était pas facile. Il y avait quatre enfants. De plus, nous avons déménagé sur un territoire où nous n'avions pas de famille, je me suis donc appuyée exclusivement sur ce que me proposaient la commune et le département en termes de crèche et de garderie des temps de loisirs. Cela a été déterminant dans mon parcours en tant que femme. Je voulais être mère d'une grande famille, mais en même temps, je voulais être engagée et militante. Je me suis toujours demandé comment les femmes pouvaient faire deux journées dans une seule, ce qui m'avait toujours surprise. Quand je suis arrivée dans l'artisanat, c'est un secteur d'activité atypique, on est sur le secteur professionnel et privé, ce qui permet à une maman d'être « dégagée » de ce parcours pour aller à la crèche, récupérer les enfants à l'école, car tout est en proximité.

Je parle autant des artisanes que des commerçantes. Commerçante, on peut être esclave des horaires de son commerce, mais on sait que les enfants sont juste à côté. C'est une richesse qui peut nous dégager du temps pour autre chose. Les jeunes enfants, qui les a gérés ? C'est moi, exclusivement en tant que « la » maman. J'ai vraiment soufflé quand la petite école du village a pris mes triplés à l'âge d'à peine 2 ans. Du coup, quelqu'un pouvait me les prendre et les garder le matin.

Tout cela pour dire que les maris ne s'occupent pas forcément des jeunes enfants, car dans l'artisanat, ce sont eux les chefs d'entreprises, ils sont à la production, sur les chantiers, ils mènent l'entreprise pour faire vivre la famille. Je modère mes paroles en disant qu'ils ne s'occupent pas des jeunes enfants, car derrière il y a le côté chef d'entreprise et responsable de la famille à part entière.

Dans cet univers du commerce et de l'artisanat, beaucoup de femmes culpabilisent quand elles s'en vont de l'entreprise et du foyer, secteur professionnel et secteur privé, c'est difficile de faire la part des choses. On retrouve cette culpabilité tant parmi les femmes jeunes, moins jeunes, et plus âgées. C'est plus accentué chez les plus âgées, mais on le retrouve, car on a la vision du territoire de proximité où l'on vous catalogue comme femme au foyer alors que vous faites mille activités en même temps, vous gérez l'entreprise, la famille et vous-même. Sauf que vous avez cette étiquette de « femme au foyer ». À partir de là, vous n'avez pas le droit aux crèches ni aux loisirs. C'est inadmissible.

Mais c'est vrai que, parmi les femmes, on a l'impression qu'il y a régression, car les jeunes arrivent en disant : je vais élever mes enfants, je suis dans mon petit univers, sauf que finalement, on se rend compte que quelque chose ne va pas (…), donc on fait très attention à cela.

J'ai vu les grandes et petites entreprises, le secteur grand public et le secteur de proximité de l'artisanat, on retrouve systématiquement cette même articulation des temps de vie des femmes où c'est la mère qui s'occupe des jeunes enfants. À un moment donné, on se retourne et l'on se demande ce que l'on a fait, la vie passant très souvent on se dit, je n'ai fait que cela ? Même en ayant toute cette richesse devant nous, car c'est l'artisanat, ce territoire de proximité et la famille qui est juste là, on se pose des questions vis-à-vis de soi-même et la réalisation de soi. Sur ce point, on essaie d'être vigilantes.

Je parle avec ma casquette de militante engagée pour les femmes dans ce secteur d'activité, il faut vraiment s'appuyer sur les aides que peuvent nous apporter les communes, et la priorité des priorités est d'avoir ces gardes d'enfants. Tant que l'enfant n'est pas pris en charge par une personne sérieuse, la mère se met en retrait, ne voulant pas laisser son enfant à une personne incompétente ».

Articulation des temps de vie d'une agricultrice responsable nationale d'une organisation professionnelle

Mme C. : « Je suis agricultrice en polyculture et élevage. Mes parents étaient agriculteur et agricultrices. J'ai eu l'occasion de remplacer un associé sur une exploitation, avec mon mari. J'ai fait une formation de six mois pour avoir les connaissances minimum et mettre le pied à l'étrier. Après, y a eu l'installation,

puis la maternité, et sur une exploitation agricole, un peu comme dans l'artisanat, tout est imbriqué, la vie de famille, la vie professionnelle et la vie à la ferme. Quand vous choisissez ce métier, les investissements sont tels que vous engagez votre famille, et souvent pour de longues années. Vous n'avez pas le droit à l'erreur. Il y a un contexte que vous ne maîtrisez pas forcément au départ, les aléas climatiques et économiques qui arrivent les uns après les autres ou parfois en même temps. Dans ces périodes, je ne m'y retrouvais pas trop. Mon statut ne me convenait pas. J'étais exploitante en EURL, un type de société qui a permis à beaucoup d'agricultrices d'avoir un statut dans un premier temps, mais je n'avais pas les mêmes droits que deux collègues qui étaient associé.es sous une autre forme.

J'ai vu qu'il existait dans mon département une commission agricultrices dans la FDSEA (Fédération départementale de mon syndicat d'exploitants agricoles). J'y suis allée et cela m'a fait beaucoup de bien. J'ai vu que je n'étais pas la seule à avoir des problèmes pour conjuguer vie familiale et vie professionnelle et celui du statut. Nos mères agricultrices ne choisissaient pas le métier, elles épousaient le mari et le métier en même temps, la famille et les grands-parents. Cela a beaucoup évolué, car aujourd'hui les agricultrices choisissent le métier et se forment pour. Cela aide, mais ne résout pas tout. Au fur et à mesure que j'ai participé à cette commission départementale, je me suis investie et j'ai fini par en devenir la présidente. J'ai désormais un mandat national dans mon organisation, où je représente les agricultrices. C'est pourquoi j'étais attachée à témoigner aujourd'hui pour porter la voix des agricultrices que je représente. Tout est lié, vie personnelle, investissements sur l'exploitation, investissements financiers et travail.

Le problème des jeunes agricultrices, c'est la garde des enfants, l'éloignement des modes de garde. Notamment en élevage, vous en avez besoin très tôt le matin et tard le soir. Il faut faire 10 à 15 kilomètres pour mettre les enfants à la garderie. Ce n'est pas possible. On se débrouille. Cela peut être compliqué. Nous y travaillons au niveau des commissions départementales. Nous constatons aussi que les agricultrices n'osent pas s'engager. Il y a aussi une notion de culpabilité quand on part de chez soi. Dans le milieu agricole, on est montré du doigt, « tu n'es jamais là ».

Il y a un besoin de formation, d'accompagnement, que les femmes puissent partir de chez elles. En matière d'accompagnement, nous avons un service de remplacement au poste, des agents et agentes sont mis à disposition pour remplacer les agriculteurs et les agricultrices quand ils ou elles s'absentent de leur exploitation. Quand on a un mandat syndical, on a une prise en charge. Ce service intervient également lors des congés maternité, mais on relève depuis deux ans une régression : seules 55 % des agricultrices qui accouchent utilisent ce service de remplacement. Celles qui ne l'utilisent pas ne prennent pas de repos, elles mettent donc leur santé en danger, car un coût reste à charge et elles n'ont pas l'habitude de se faire remplacer, d'avoir du personnel à gérer, de

déléguer certaines tâches. Nous y travaillons de façon à informer, le plus possible, les jeunes mamans que c’est un droit et qu’il faut qu'elles l'utilisent. C'est pour leur bien-être, celui de l'enfant, et c’est important pour la vie de famille.

Je rejoins l’idée du besoin de formation tout au long de notre vie, se retrouver contribue à l'épanouissement. Nous fonctionnons aussi en réseau, en groupe d’agricultrices, nous mettons en place des formations adaptées, la gestion administrative pour alléger certaines tâches. L'organisation et la gestion du temps sur l’exploitation, nous essayons de comparer nos systèmes et nos pratiques. Nous nous enrichissons de nos échanges, c’est par là que nous arrivons à évoluer ensemble et faire évoluer les unes et les autres.

Le problème que nous rencontrons, c’est l'isolement sur nos exploitations, il y a 30 % de femmes exploitantes. Nous sommes un peu noyées parmi les hommes, mais nous voulons avoir toute notre place et faire en sorte que les agricultrices s'investissent dans les organisations professionnelles. Nous avons du mal à les faire avancer vers cela. Elles culpabilisent, disent ne pas avoir le temps. Nous ne les sollicitons peut-être pas suffisamment non plus, c'est pourquoi nos réseaux sont de bons tremplins pour accéder à certaines responsabilités et donner de l'assurance.

Vu ce que traverse le monde agricole avec les crises, nous avons répertorié près de 10 000 femmes qui travaillent sur une exploitation mais qui n’ont pas de statut. Elles sont les ayantes-droit de leur mari, c’est du travail « au noir », hyper dangereux en cas d'accident du travail, de veuvage ou divorce. Elles se retrouvent sans rien. C'est souvent le patrimoine du mari, il ne leur reste plus qu’à faire leurs valises. Il y a des situations catastrophiques sur le terrain. Nous intervenons pour les conseiller sur les différents statuts et les régimes matrimoniaux. Dans de nombreux domaines, les femmes ont besoin d'être informées sur les risques et les choix à faire à un moment donné. Le contexte actuel ne va pas inciter les agricultrices à faire ce choix. C'est un choix qu’elles subissent parfois, car des investissements sur l’exploitation sont prioritaires pour l'achat du matériel et on ne fait pas le choix d'investir pour la retraite ou l’amélioration du statut de la femme qui travaille sur l’exploitation. »

Articulation des temps de vie et stéréotypes

Mme L. : « Vous en avez parlé (…) de lutter contre les stéréotypes, qui font que les femmes se sentent coupables. C'est un vrai sujet qui commence en famille, continue à l'école et est porté par les médias. Il y a une énorme attention à avoir, que l'on n'a pas forcément sur ce qu’il se passe en termes de transmission de stéréotypes en famille. Je le dis souvent : tous les machos ont une mère. On fabrique des générations qui ne sont pas forcément plus vertueuses que les générations précédentes. Les messages que les médias transmettent sur ce qu'est une femme, à commencer par la télévision, on le sait, dans un journal

télévisé les femmes sont toujours montrées sur un événement quand elles sont victimes, jamais quand elles sont expertes. Elles sont citées par leur prénom, jamais par leur nom de famille. C'est documenté, mais que fait-on ? Sur l'audiovisuel public, commence-t-on à être peu exigeantes ? Il y a des choses que l'on ne veut plus voir traiter comme cela.

À l'école (…), que l'enseignement, dès la maternelle, ne soit pas différencié selon les genres, cela me paraît essentiel pour libérer les femmes de ce regard qui est porté sur elle. Il faut que les instituteurs, qui sont surtout des femmes, arrêtent de parler de l'heure des mamans. Il faut être intransigeant sur ce point, ne pas lâcher. En entreprise, si l'on veut parler organisation des temps de vie, ouvrons-le sujet aux hommes. Les gardes alternées, familles monoparentales, les parents âgés, ce sont surtout les femmes qui s'en occupent, mais des fils uniques s'occupent aussi de leurs parents âgés. Ouvrons la conversation à tout le monde si nous voulons que cela aboutisse. Sinon, si c'est une affaire de femmes, mieux vaut ne pas en avoir, ainsi on n'est pas ennuyé. Mieux vaut ne pas avoir de femmes en âge de procréer, comme je l'ai entendu quand j'étais DRH. Cela dit tout sur le danger que nous courons.

Je crois qu'il faut pousser ce qui peut faciliter l'emploi sur les métiers d'aides à la personne, vis-à-vis des enfants soutiens de famille qui s'occupent de parents dépendants. J'ai une mère qui est maintenant décédée, qui a fait des années d'Alzheimer, ce qui veut dire que je n'ai jamais eu personne pour garder mes enfants. On bricole, on court dans tous les sens, or il y a des besoins. Et quand j'ai fini par avoir les moyens financiers de gérer le très grand âge d'un père très dépendant, je ne peux employer que des gardes malades étrangères. Ce sont des métiers de grande technicité sur lesquels on devrait libérer l'esprit d'entreprise. Cela libérerait les hommes et les femmes de toutes les générations. ».

Mme A. : « Parfois on est femme, on voudrait être plus reconnue, on s'auto empêche, on a aussi des éléments de langage, on cultive quelque chose qui fait que comme les hommes, on pense que les femmes sont un peu moins que les hommes. Je ne m'exclus pas du tout en disant cela. C'est tellement culturel qu'il nous faudrait travailler sur nous-mêmes pour faire évoluer les choses et les mentalités. Quand on veut changer le monde, mieux vaut commencer par soi-même ».

Articulation des temps de vie et temps de travail

Mme C. : « Au travers des 50 dernières années, la réduction du temps de travail a véritablement contribué, pour moi, à remettre un peu d'équité. J'ai connu un père qui travaillait 48 heures/semaine. Quand il est passé à 40 heures, j'ai découvert qu'il savait passer l'aspirateur. Quand il travaillait 48 heures, je ne l'ai jamais vu participer aux tâches ménagères. Quand il rentrait le samedi soir, il n'avait que le dimanche, il travaillait en usine, il ne passait pas l'aspirateur. Le

fait d’avoir une journée de travail en moins, j'ai découvert qu'il savait faire le ménage et la cuisine. La seule tâche qu’il ne faisait pas - et cela contribue aussi au fait de société - c’était de laver les carreaux, de peur que les voisins hommes le voient participer aux tâches ménagères. Pour moi, il y a véritablement une capacité à réfléchir à la répartition des tâches à partir du temps de travail. Pour autant, la question du temps de travail n’est pas liée qu’à la femme, au temps partiel choisi (…).

Si on lie la réduction du temps de travail au salaire, je suis persuadée, et j’en fais partie comme beaucoup de mes collègues femmes, que les quelques heures de travail que l'on gagnera, on ne les utilisera pas à garder nos enfants, mais à faire des choses pour nous. Les 35 heures ont aussi contribué à cela. Après, j'entends bien que c’est plus compliqué dans certains métiers. Récemment, un reportage sur les mères agricultrices montrait des mères qui avaient trouvé un procédé ingénieux pour attacher leur bébé de 6 mois sur les tracteurs. C'est la réalité. On n'utilise pas tous les crédits de remplacement pour les mères agricultrices, mais il y a un reste à charge, donc on est toujours sur la question qui lie perpétuellement le temps de travail et les finances. »

Le soutien des réseaux de femmes

Mme F. : « En revanche, cet engagement que je voulais absolument avoir, je l’ai eu, car il y avait un réseau de femmes dans l'artisanat, qui m'a permis d'évoluer, de sortir du foyer et de m'accomplir. Je suis une militante engagée, j'ai pris des responsabilités au fur et à mesure du temps, département, région et France entière. Du coup, en m'appuyant sur ces réseaux qui étaient très à l'écoute des femmes… Et je tiens à le dire aussi, car si la personne qui vous écoute ne comprend pas, même avec des mots simples, on perd énormément de temps et on peut même perdre beaucoup de courage. J'ai eu la chance d'avoir ce réseau de femmes, qui met à disposition une écoute et des structures et qui vous donnent des astuces ou des manières de faire pour que vous évoluiez en tant que mère de famille, femme, femme engagée, dirigeante, codirigeante ou responsable au niveau de l'entrepreneuriat.

Dès lors que vous vous rendez compte que c’est en allant vers l'extérieur que vous vous épanouissez, si vous n'avez pas de vie personnelle et ne vous épanouissez pas, vous ne pouvez pas donner ce bonheur à votre famille, ni à l'entreprise. Cette articulation du temps de vie au niveau de la TPE et de l’artisanat, on peut l’avoir, mais c'est un choix. Il faut pousser les femmes à faire ce choix, et pousser les hommes à comprendre qu'il faut leur laisser la possibilité de le faire. Ce n’est pas évident dans un secteur d'activité où l’on retrouve des gens qui sont sur un territoire de proximité, et si on est dans l’entre soi, on ne voit plus que cela et donc on n’en sort pas, alors qu'il faut vraiment s'ouvrir vers l'extérieur. Le réseau des femmes et des hommes dans cet univers de l’artisanat, on essaie de le pousser au maximum pour que les jeunes couples

artisans qui arrivent chez nous puissent avoir ce temps de vie ».

Mme A. : « Il y a sept ans, quand j'ai remonté l'entreprise, je me suis sentie seule, je n'avais plus d'associé et j'ai pensé qu'il fallait que je rencontre des gens. J'ai contacté des réseaux émanant de la CCI. J'ai créé un groupe de Business network international dans [mon département] et intégré les FCE (Femmes cheffes d'entreprise) je suis vice-présidente [dans mon département], un réseau de femmes en France qui m'a apporté beaucoup de soutien et de solidarité. Estimant que j'avais de la chance dans ma vie, j'avais envie de partager des choses gratuitement, sans chercher à faire du réseau ou du business, nous nous sommes regroupées entre femmes, nous voulions rentrer au Kiwanis[296] [de notre ville] mais il n'acceptait pas les femmes. Nous avons donc monté notre propre Kiwanis Club et sommes très contentes. Cela marche tellement bien que les hommes souhaitent intégrer notre groupe. »

[296] Le Kiwanis est une **organisation internationale (club-service)** d'hommes et de femmes bénévoles qui œuvrent pour aider des enfants malades, handicapé.es ou en difficulté.